
PERAN KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI EDITOR DI PENERBIT ABC JAKARTA

Bima Prasetya¹, Niko Sudibjo²

¹Universitas Pelita Harapan, Jakarta, bimaprasya@gmail.com

²Universitas Pelita Harapan, Jakarta, niko.sudibjo@uph.edu

ABSTRAK:

Editor mempunyai peranan vital dalam perusahaan penerbitan, oleh sebab itu mempertahankan mereka tetap bekerja di perusahaan amatlah penting. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi editor di penerbitan ABC Jakarta. Metode yang digunakan adalah analisis jalur dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Populasi penelitian ini adalah semua editor buku dalam perusahaan tsb. Data yang dihasilkan diproses dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi. motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun, stres kerja memiliki efek negatif pada motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Kata kunci: kepuasan kerja, motivasi kerja, stres kerja, komitmen organisasi, editor

ABSTRACT:

Editors' function is very important in a publishing company, therefore how to maintain their staying in the company also crucial. The purpose of this study is to analyze the effect of job satisfaction, job stress and work motivation on editor's organizational commitment at ABC publishing. The method used is path analysis with questionnaires as data collection instrument. The study population was permanent employees of textbook editor. The resulting data was processed with the 3.0 SmartPLS software. The results show that job satisfaction has positive effect on work motivation and organizational commitment. Work motivation has positive effect on organizational commitment. However, job stress has negative effect on work motivation and organizational commitment.

Keywords: job satisfaction, work motivation, job stress, organizational commitment, editor

PENDAHULUAN

Editor merupakan salah satu unsur dalam industri penerbitan buku yang berperan penting dalam menghasilkan buku yang berkualitas tinggi. Editor mempunyai tugas utama menyeleksi naskah dari calon penulis, menyiapkan administrasi untuk penulis yang naskahnya sudah disetujui, mengedit naskah mentah, dan memprosesnya sampai menjadi naskah yang siap cetak. Tugas seorang editor tidak berhenti sampai di sini. Editor juga dituntut untuk dapat membantu promosi buku di sekolah-sekolah atau di forum-forum, baik internal maupun eksternal perusahaan. Agar semua tugas ini dapat dilaksanakan dengan baik, editor harus mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut Allen dan Meyer (1990, 1), komitmen organisasi sering dihubungkan dengan *turnover* karyawan. Newstrom dan Davis (1993, 198) mengkaitkan komitmen organisasi dengan partisipasi aktif karyawan di dalam perusahaan. Karyawan yang

mempunyai komitmen organisasi tinggi cenderung untuk tetap berada di dalam organisasi dan ikut serta secara aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Sayangnya, jumlah karyawan dengan komitmen organisasi tinggi saat ini mulai menurun. Menurut survei yang dilakukan oleh Society for Human Resource Management untuk karyawan yang sudah bekerja menunjukkan bahwa 75% karyawan sedang mencari pekerjaan baru (Colquitt *et al.* 2011, 69). Masalah ini juga dihadapi oleh Penerbit ABC, di mana dalam waktu empat tahun terakhir jumlah editor tetap yang keluar sama dengan atau di atas 5% dari jumlah seluruh editor tetap. Meskipun persentase ini terlihat kecil, tetapi dampak yang ditimbulkan sangat besar karena dapat mengganggu alur kerja penerbitan buku pelajaran yang identik dengan target terbit yang ketat.

Data di atas sekaligus mengindikasikan bahwa ada penyebab yang harus diatasi agar editor merasa betah dan nyaman bekerja sehingga mempunyai komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat menghadapi tantangan yang ada di dunia penerbitan buku pelajaran.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja; stres kerja; motivasi kerja; kepercayaan, keadilan, dan etika; serta pembelajaran dan pengambilan keputusan dalam pekerjaan (Colquitt *et al.* 2011, 66). Melihat luasnya cakupan, maka penulis memfokuskan penelitian pada faktor kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja.

TINJAUAN LITERATUR

Komitmen organisasi menunjukkan keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi tempatnya bekerja (Colquitt *et al.* 2011, 69). Menurut Robbins dan Coulter (2009, 303), komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan yang hendak dicapai, serta menjaga untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap afektif yang menggambarkan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Newstrom dan Davis 1997, 195). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Malik *et al.* (Juni 2010, 17), kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap kualitas supervisi, dan kepuasan terhadap pendapatan yang diterima berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

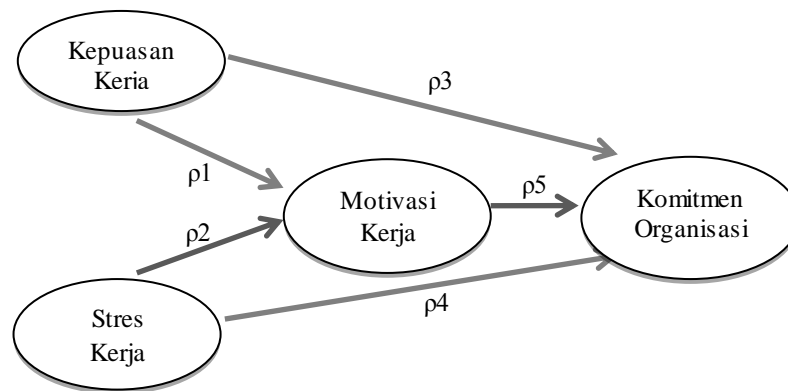
Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Colquitt *et al.* (2011, 179), motivasi merupakan serangkaian kekuatan yang berasal dari luar dan dalam diri seorang pekerja, yang berpengaruh terhadap upaya-upaya yang berkaitan dengan pekerjaan, serta menentukan arah dan intensitas pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Choong *et al.* (Oktober 2011, 91) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik atau motivasi yang timbul tanpa adanya pengaruh dari luar, berhubungan secara signifikan dengan ketiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen *continuance*.

Selain kepuasan kerja dan motivasi kerja, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh stres kerja. Menurut Colquitt *et al.* (2011, 144), stres merupakan suatu bentuk

respons yang bersifat psikologis terhadap tuntutan yang melebihi kapasitas atau kemampuan dari seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Velnampy dan Aravinthan (2013, 254) pada karyawan sebuah bank swasta menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan komitmen *continuance*. Akan tetapi, stres kerja tidak berhubungan dengan komitmen afektif dan normatif.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.



Gambar 1. Model Penelitian

Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

H₁ = Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja editor di Penerbit ABC

H₂ = Terdapat pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja editor di Penerbit ABC

H₃ = Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi editor di Penerbit ABC

H₄ = Terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi editor di Penerbit ABC

H₅ = Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi editor di Penerbit ABC

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh editor tetap yang ada di departemen editorial buku pelajaran Penerbit ABC yang berjumlah 45 orang. Objek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, motivasi kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi.

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada editor buku pelajaran dengan status karyawan tetap di Penerbit ABC. Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang diturunkan dari indikator-indikator yang ada pada variabel bebas (kepuasan kerja dan stres kerja), variabel intervening (motivasi kerja), dan variabel terikat (komitmen organisasi). Hasil kuesioner kemudian dikumpulkan dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0 untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil responden menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang editor berjenis kelamin perempuan dan 24 orang responden berjenis kelamin laki-laki. Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan sebanyak 32 orang editor mempunyai pendidikan terakhir jenjang S-1 dan 13 orang editor mempunyai pendidikan terakhir jenjang S-2. Editor yang diteliti pada penelitian ini paling banyak mempunyai masa kerja dengan rentang 2 – 5 tahun, yaitu sebanyak 18 orang.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Penilaian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan melihat validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability*, dan nilai *Cronbach alpha* untuk setiap variabel (Ghozali & Latan 2015, 73).

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas konvergen di mana beberapa butir pernyataan sudah dibuang karena nilai *loading factor*-nya kurang dari 0,5. Selanjutnya, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing variabel berada di atas 0,6 kecuali untuk variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja. Akan tetapi, karena nilainya masih di atas nilai yang disyaratkan, yaitu 0,5, maka nilai AVE untuk semua variabel sudah memenuhi persyaratan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Butir pernyataan	<i>Loading factor</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (KK)	KK28	0,561	Valid
	KK30	0,813	Valid
	KK31	0,749	Valid
	KK32	0,713	Valid
Stres Kerja	SK55	0,936	Valid
	SK56	0,911	Valid
	SK58	0,712	Valid

	SK59	0,797	Valid
Motivasi Kerja	MK36	0,910	Valid
	MK38	0,690	Valid
	MK39	0,613	Valid
	MK40	0,643	Valid
	MK41	0,835	Valid
	MK42	0,729	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,825	Valid
	KO4	0,880	Valid
	KO5	0,898	Valid
	KO7	0,801	Valid
	KO11	0,763	Valid
	KO12	0,715	Valid
	KO16	0,709	Valid
	KO17	0,816	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2015)

Model memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai akar kuadrat AVE untuk setiap variabel lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dalam model (Fornell & Larcker 1981 dalam Ghazali & Latan 2015, 74). Hasil uji validitas diskriminan yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji validitas diskriminan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	0,715			
Stres Kerja	-0,434	0,844		
Motivasi Kerja	0,355	-0,423	0,744	
Komitmen Organisasi	0,360	-0,439	0,736	0,803

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2015)

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari masing-masing indikator. Variabel dinyatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas 0,7 (Ghozali & Latan 2015, 41), seperti ditunjukkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha pada masing-masing Variabel

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Kepuasan Kerja	0,804	0,714
Stres Kerja	0,907	0,868
Motivasi Kerja	0,879	0,836
Komitmen Organisasi	0,935	0,921

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2015)

Model Struktural (*Inner Model*)

Pada model struktural, dilakukan pengujian nilai *R-Square* untuk melihat hubungan dan pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Selain itu, dilakukan juga pengujian dengan melihat multikolinearitas untuk melihat hubungan linear antarvariabel yang ada dalam penelitian. Nilai *R-Square* untuk setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	
Stres Kerja	
Motivasi Kerja	0,215
Komitmen Organisasi	0,566

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2015)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (MK) dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (KK) dan stres kerja sebesar 21,5% sedangkan sisanya, atau 78,5%, dijelaskan oleh variabel lain. Sementara itu, variabel komitmen organisasi (KO) dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja sebesar 56,6% sedangkan sisanya, atau 43,4%, dijelaskan oleh variabel lain.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Hair *et al.* (2011, 145), nilai VIF harus kurang dari 5. Tabel 5 berikut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel kurang dari 5 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Tabel 5. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	1,232	1,289
Stres Kerja	1,232	1,372
Motivasi Kerja	–	1,274

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2015)

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat besarnya nilai koefisien jalur (*path coefficients*). Jika nilai koefisien jalur $\geq 0,05$; maka hipotesis didukung. Tabel 6 berikut menunjukkan bahwa semua nilai koefisien jalur $\geq 0,05$; artinya, terdapat pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Jalur	Hipotesis	Koefisien Jalur	Hasil
Kepuasan kerja → Motivasi kerja	Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja editor di Penerbit ABC	0,211	Pengaruh positif

Stres kerja → Motivasi kerja	Terdapat pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja editor di Penerbit ABC	-0,331	Pengaruh negatif
Kepuasan kerja → Komitmen organisasi	Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi editor di Penerbit ABC	0,070	Pengaruh positif
Stres kerja → Komitmen organisasi	Terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi editor di Penerbit ABC	-0,131	Pengaruh negatif
Motivasi kerja → Komitmen organisasi	Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi editor di Penerbit ABC	0,656	Pengaruh positif

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0 (2015)

PEMBAHASAN

Kepuasan kerja yang diukur berdasarkan hubungan baik dengan rekan kerja dan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja. Berdasarkan penilaian editor, mempunyai rekan kerja yang bersedia membantu ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan, mempunyai rekan kerja yang peduli dengan apa yang sedang dilakukan editor, dan mempunyai pekerjaan yang menyenangkan, dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Mempunyai rekan kerja yang peduli dan bersedia membantu akan memberikan peluang lebih besar kepada editor untuk mempelajari hal yang baru serta untuk mengembangkan kemampuan dan produk baru. Selain itu, ketika editor menganggap bahwa pekerjaannya menyenangkan, editor tidak akan merasa keberatan untuk mendapatkan tanggung jawab lebih dari perusahaan. Hal yang sebaliknya dapat terjadi, yaitu ketika pekerjaan yang dijalannya saat ini tidak sesuai dengan cita-cita editor, kepuasan kerja editor dapat menurun sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja. Salah satunya ditunjukkan dengan hasil penilaian editor yang menunjukkan bahwa kesediaan editor untuk bekerja lembur ketika diminta oleh atasan masih perlu untuk ditingkatkan.

Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja editor. Jika motivasi kerja editor ingin ditingkatkan, maka faktor-faktor yang dapat menumbuhkan kepuasan kerja editor harus diperhatikan.

Stres kerja yang diukur berdasarkan gejala-gejala yang dialami editor, yaitu berupa gangguan kesehatan dan gangguan psikologis memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar editor tidak mengalami gangguan kesehatan seperti pusing dan keluhan tidak enak di perut tanpa sebab yang jelas ketika sedang bekerja. Akan tetapi, sebagian editor mengalami gangguan psikologis yang ditandai dengan perasaan tertekan dalam menghadapi masalah pekerjaan dan perasaan mudah marah ketika menghadapi tenggat waktu yang ketat. Ketika gangguan psikologis ini muncul, maka motivasi editor untuk mempelajari hal yang baru, mengembangkan kemampuan dan produk baru, serta menerima tanggung jawab lebih dari perusahaan akan berkurang. Jika dilihat dari masa kerja, sebagian besar editor mempunyai masa kerja di bawah lima tahun sehingga kemungkinan yang terjadi adalah pengalamannya dalam pengelolaan stres kerja masih kurang. Selain itu, kemampuannya dalam manajemen pekerjaan dan manajemen waktu juga belum terasah

dengan baik sehingga mudah mengalami gangguan psikologis ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.

Dengan demikian, stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja editor. Jika motivasi kerja editor ingin ditingkatkan, maka tingkat stres kerja yang dialami editor harus dikurangi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi paling kecil jika dibandingkan dengan pengaruh antar variabel lainnya. Hal ini berarti, kepuasan kerja yang dirasakan oleh editor tidak serta merta membuat editor mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Meskipun sebagian besar editor menyatakan mempunyai rekan kerja yang bersedia membantu dan peduli dengan pekerjaan yang sedang dilakukan, serta pekerjaan yang dilakukannya menyenangkan, tetapi hal ini tidak membuat editor merasa rugi jika harus keluar dari pekerjaan. Selain itu, meskipun sebagian besar editor menyatakan bahwa pekerjaannya tidak sesuai dengan cita-cita, editor masih merasa bangga, setia, senang, dan menganggap bahwa tetap bekerja di Penerbit ABC merupakan sesuatu yang menguntungkan.

Meskipun kecil, kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi diukur dengan komitmen afektif, komitmen *continuance*, dan komitmen normatif. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh masa kerja (Newstrom & Davis 1993, 198). Semakin lama masa kerja editor, ikatan emosional yang terbentuk antara editor dengan organisasi biasanya akan semakin kuat sehingga komitmen afektif editor meningkat. Jika dilihat dari masa kerja, sebagian besar editor mempunyai masa kerja di atas dua tahun sehingga ikatan emosional antara editor dengan perusahaan mulai terbentuk.

Berdasarkan penilaian editor, mempunyai rekan kerja yang bersedia membantu dan peduli membuat editor merasa senang bekerja di Penerbit ABC sehingga timbul rasa bangga telah menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini menyebabkan editor mempunyai sikap setia kepada perusahaan dan mempunyai anggapan bahwa tetap bekerja di Penerbit ABC merupakan suatu hal yang menguntungkan bagi editor. Selain itu, ketika editor menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukannya sangat menyenangkan, maka editor akan bersedia menerima pekerjaan lebih banyak dan melakukan usaha yang maksimal demi kesuksesan perusahaan. Hal yang sebaliknya dapat terjadi, yaitu ketika editor merasa bahwa pekerjaannya saat ini belum sesuai dengan cita-citanya, maka rasa memiliki terhadap perusahaan masih kurang sehingga editor tidak merasa rugi jika harus keluar dari perusahaan.

Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Jika komitmen organisasi ingin ditingkatkan, maka faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja juga harus ditingkatkan.

Stres kerja yang diukur berdasarkan gejala-gejala yang dialami editor, yaitu berupa gangguan kesehatan dan gangguan psikologis memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian editor mengalami gangguan psikologis yang ditandai dengan perasaan tertekan dan perasaan mudah marah ketika menghadapi tenggat waktu yang ketat. Ketika gangguan psikologis ini muncul, maka perasaan senang karena bekerja di Penerbit ABC dapat menurun. Selanjutnya, hal ini dapat menyebabkan rasa bangga karena menjadi bagian dari perusahaan dan rasa setia dengan perusahaan menjadi berkurang. Selain itu, gangguan psikologis yang dialami editor dapat menyebabkan editor tidak bersedia diberi pekerjaan lebih dan melakukan usaha yang maksimal demi kesuksesan perusahaan.

Dengan demikian, stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Jika komitmen organisasi ingin ditingkatkan, maka tingkat stres yang dialami editor harus dikurangi.

Motivasi kerja yang diukur berdasarkan keinginan untuk berkembang dan tantangan dalam pekerjaan memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penilaian editor, kesempatan untuk mempelajari hal yang baru, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan mengembangkan produk baru, serta kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab lebih dari perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja.

Jika dilihat dari pendidikan terakhir, sebagian besar editor mempunyai pendidikan terakhir jenjang Strata 1 (S-1) sehingga akan merasa termotivasi jika diberikan kesempatan untuk berkembang, misalnya dengan pemberian beasiswa untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Strata 2 (S-2). Editor juga akan termotivasi ketika diberikan kesempatan untuk mempelajari hal yang baru dan mengembangkan kemampuannya sehingga editor merasa senang bekerja di Penerbit ABC. Kesiapan editor untuk diberi pekerjaan lebih dan melakukan usaha yang maksimal akan memberikan peluang kepada editor untuk mengembangkan produk baru. Hal ini akan memberikan rasa bangga kepada editor karena menjadi bagian dari perusahaan sehingga editor akan setia kepada perusahaan. Hal yang sebaliknya dapat terjadi, yaitu ketika editor merasa bahwa tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan sangat memberatkan, maka editor tanpa ragu-ragu dapat keluar dari pekerjaannya.

Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Jika komitmen organisasi ingin ditingkatkan, maka faktor-faktor yang mendukung motivasi kerja harus ditingkatkan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1). Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja editor di Penerbit ABC.
- 2). Terdapat pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja editor di Penerbit ABC.
- 3). Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi editor di Penerbit ABC.
- 4). Terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi editor di Penerbit ABC.
- 5). Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi editor di Penerbit ABC.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif yang berhubungan dengan rasa memiliki terhadap perusahaan ternyata mempunyai hasil yang kurang bagus. Selain itu, komitmen *continuance* yang berhubungan dengan perasaan rugi jika harus keluar dari perusahaan juga menunjukkan hal yang serupa. Hal ini harus menjadi catatan tersendiri pihak manajemen. Komitmen afektif dapat dibangun dengan cara komunikasi yang baik antara pihak manajemen dan editor. Dengan demikian, akan terbentuk ikatan emosional antara editor dengan perusahaan.

Motivasi kerja editor yang harus ditingkatkan berkaitan dengan semangat kerja dan tantangan dalam pekerjaan. Selain itu, faktor kepuasan karena adanya anggapan bahwa pekerjaan yang dilakukannya saat ini tidak sesuai dengan cita-cita editor masih

harus ditingkatkan. Di sinilah peran manajemen untuk meyakinkan editor bahwa profesi editor tidak kalah penting dari profesi lainnya. Editor menjadi sebuah profesi kunci dalam menentukan baik tidaknya kualitas buku yang beredar di masyarakat.

Berkaitan dengan stres kerja yang dialami editor, pihak manajemen dapat ikut secara aktif berdiskusi dengan editor untuk membantu memecahkan masalah pekerjaan yang dialami editor. Dengan demikian, ketika menghadapi masalah dalam pekerjaannya, editor dapat mengatasinya sehingga tidak lagi merasa tertekan.

Pada penelitian selanjutnya, dapat ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap komitmen organisasi dapat diketahui. Selain itu, dapat juga ditambahkan responden editor dengan status karyawan kontrak sehingga pengaruh status karyawan terhadap variabel kepuasan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dapat dibandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J., dan John P. Meyer. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology. Vol. 63 [e-journal]. Tersedia di: http://cyb.ox.or.kr/lms_board/bbs_upload/%C1%B6%C1%F7%B8%F4%C0%D4-%BF%DC%B1%B9%B3%ED%B9%AE.pdf. [Diakses pada 8 Januari 2015].
- Choong, Yuen-Onn, Kee-Luen Wong, dan Teck-Chai Lau. (2011). *Intrinsic Motivation and Organizational Commitment in the Malaysian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study*. Journal of Arts, Science & Commerce. Vol. II, Issue 4 [e-journal]. Tersedia di: www.researchersworld.com/vol2/issue4/Paper_10.pdf [Diakses pada 8 Maret 2015]
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine, dan Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Edisi 2. New York: Mc-Graw Hill/Irwin.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (1993). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Edisi 9. New York: Mc-Graw Hill.
- Ghozali, Imam dan Henky Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joe F., Christian M. Ringle, dan Marko Sarstedt. (2014). *PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet*. Journal of Marketing Theory and Practice. Vol. 19 No. 2 [e-journal]. Tersedia di: <http://dx.doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202> [Diakses pada 28 April 2015].
- Malik, Muhammad E., Samina Nawab, dan Basharat Naeem. (2010). *Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan*. International Journal of Business and Management. Vol 5, No. 6 [e-journal]. Tersedia di: www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/5204 [Diakses pada 8 Maret 2015].

Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. (2009). *Management*. Edisi 10. New Jersey: Pearson.

Velnampy, T dan Aravinthan S. A. (2013). *Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience*. European Journal of Business and Management. Vol. 5, No. 7. [e-journal] Tersedia di: http://www.researchgate.net/profile/Thirunavukkarasu_Velnampy/publication/253233511_Occupational_Stress_and_Organizational_Commitment_in_Private_Banks_A_Sri_Lankan_Experience/links/0046351f637e983c63000000.pdf [Diakses pada 12 Maret 2015].

BIODATA

Bima Prasetya, lahir di Yogyakarta pada tanggal 15 Juli 1979, merupakan putra ke-4 dari Bapak H. Mursito dan Ibu Hj. Sri Subekti. Penulis menyelesaikan pendidikan di SD Negeri Ungaran III Yogyakarta, SMP Negeri 5 Yogyakarta, SMA Negeri 8 Yogyakarta, dan pendidikan Strata 1 di Jurusan Kimia Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Gadjah Mada, lulus pada tahun 2002. Selepas menyelesaikan pendidikan Strata 1, penulis bekerja di salah satu perusahaan penerbitan di Jakarta. Pada tahun 2013, penulis melanjutkan studi Strata 2 di Program Studi Magister Pendidikan, Universitas Pelita Harapan.

Niko Sudibjo mendapat gelar Sarjana Psikologi (S1) dari Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya pada tahun 1993. Setelah bekerja beberapa tahun di Surabaya, Dia menerima beasiswa BPRA untuk meraih gelar MA (1996) dalam Komunikasi dan Pendidikan Kristen di Southwestern Baptist Theological Seminary, Texas, USA. Kemudian, pada 2010, dia mendapat gelar Doktor Manajemen Pendidikan dari Universitas Negeri Jakarta (Program Sandwich dengan University of Victoria, Kanada). Pada tahun 2011, didanai oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Nasional Indonesia untuk mengikuti program BERMUTU (Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading) di Institute of Education, University College London, Inggris.