

STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DIPENGARUHI BERPIKIR POSITIF SERTA KEPUASAN KERJA

Oleh:

¹Ifan Farhansyah, ²Adma Sari Sitepu

^{1,2}Universitas Esa Unggul

Jl. Arjuna Utara No.9, Duri Kepa, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11510

e-mail: ifanfarhansyah3@gmail.com¹, adma.sari@esaunggul.ac.id²

ABSTRACT

High work pressure in the manufacturing sector has led to a decline in employee commitment to organizations. This study aims to analyze the effect of job stress on organizational commitment, with positive thinking and job satisfaction as moderating variables. The population of this research includes all production operators at a Japanese automotive foreign investment company in the MM2100 industrial area, Cikarang. A total of 280 respondents were selected using purposive sampling. This research uses a quantitative approach, and the data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results show that job stress has a negative and significant effect on organizational commitment. The higher the perceived stress, the lower the employee's commitment. Positive thinking and job satisfaction are proven to weaken the negative effect of stress on commitment. Employees who maintain a positive mindset and are satisfied with their superiors and career development opportunities tend to be more resilient under pressure. This study suggests that management should create a healthy work environment, provide training on positive thinking, and establish a fair career development system. The findings contribute to human resource strategies, especially in reducing the impact of work stress on employee loyalty.

Keywords: *Job Stress, Organizational Commitment, Positive Thinking, Job Satisfaction, PLS-SEM*

ABSTRAK

Tingginya tekanan kerja di sektor industri manufaktur berdampak pada menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi, dengan berpikir positif dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh operator produksi perusahaan otomotif PMA asal Jepang di kawasan industri MM2100 Cikarang, dengan jumlah sampel 280 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dan pendekatan penelitian bersifat kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi stres yang dirasakan, semakin rendah tingkat komitmen karyawan. Berpikir positif dan kepuasan kerja terbukti memperlemah pengaruh negatif stres terhadap komitmen. Karyawan yang mampu berpikir positif dan merasa puas terhadap atasan serta peluang pengembangan karier, cenderung lebih tahan terhadap tekanan kerja. Penelitian ini menyarankan agar manajemen menciptakan lingkungan kerja yang sehat,

menyediakan pelatihan berpikir positif, serta membangun sistem karier yang adil. Temuan ini diharapkan menjadi referensi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya strategi mengurangi dampak stres kerja terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Berpikir Positif, Kepuasan Kerja, PLS-SEM.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) didalam sebuah organisasi adalah faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja, di mana fungsi manajemen SDM akan berjalan dengan baik jika perusahaan memberikan perhatian yang sesuai terhadap aspek ini, mencakup proses perekrutan, seleksi, hingga mempertahankan karyawan, namun seringkali terjadi bahwa meskipun kinerja perusahaan sudah baik, hal itu dapat terganggu karena perilaku karyawan yang ingin pindah atau keluar dari pekerjaan, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor (Mutia *et al.*, 2022). Penting untuk memperhatikan dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan, karena faktor-faktor ini dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, yang pada gilirannya menurunkan produktivitas dan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pindah ke perusahaan lain (Imran *et al.*, 2020). Dengan demikian, stres kerja dapat berpengaruh terhadap komitmen pekerja terhadap organisasi karena terdapat hubungan negatif antara beban kerja dan komitmen organisasi, yang berarti ketika beban kerja meningkat, kecenderungan karyawan untuk berkomitmen pada organisasi akan menurun, sedangkan jika beban kerja berkurang, komitmen organisasi cenderung meningkat (Mutia *et al.*, 2022).

Stres kerja terkadang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target dan meningkatkan kinerja, di mana keberhasilan dalam mencapai target menantang dapat menimbulkan rasa bangga dan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi (Lestari *et al.*, 2020). Akan tetapi jurnal ini secara keseluruhan menekankan urgensi pemahaman bahwa stres kerja umumnya memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran karyawan, salah satu cara untuk membuat karyawan tetap bertahan di perusahaan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka (Novarian & Ramli, 2020). Selain itu, pada penelitian Pukkeeree *et al.* (2020) menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu melalui berpikir positif karyawan, hal ini perlu dilakukan sebagai upaya untuk meminimalkan stres kerja. Berpikir positif (dari segi psikologis) dapat memengaruhi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian Ngirande (2021) Kebahagiaan di tempat kerja dan variasi tugas dapat menurunkan stres karyawan, yang mendukung peningkatan komitmen terhadap organisasi, dipengaruhi oleh berpikir positif dan kepuasan kerja, sehingga dampak stres kerja terhadap komitmen bergantung pada seberapa positif pandangan karyawan dan seberapa puas mereka dengan pekerjaannya, karena itu meningkatkan kondisi psikologis melalui berpikir positif dan kepuasan kerja penting untuk mengurangi stres serta mendorong komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk, Cikarang Bekasi, telah menjadi kabupaten dengan kepadatan penduduk pendatang tertinggi di Jawa Barat. Menurut data dari Disdukcapil Provinsi Jawa Barat, Kecamatan Cikarang merupakan wilayah dengan jumlah pendatang terbanyak di provinsi ini. Pada tahun 2023, migrasi antar kabupaten/kota ke Kabupaten Bekasi mencapai 78.668 jiwa (Wahyuni, 2025). Hal ini menunjukkan daya tarik Cikarang sebagai tujuan pemukiman yang semakin diminati.

Kawasan industri di Cikarang, Kabupaten Bekasi, dikenal sebagai pusat industri dengan banyak perusahaan Jepang. Terdapat sekitar 463 perusahaan Jepang yang beroperasi di wilayah ini (Industri, 2024). Perusahaan Jepang dikenal dengan budaya kerja yang disiplin, bekerja dengan detail, dedikasi tinggi, kebiasaan lembur, dan kewajiban melakukan *kaizen*/perbaikan berkelanjutan yang merupakan bagian dari etos kerja yang harus terus diterapkan (Group, 2023). Budaya dan etos kerja tersebut seringkali menghasilkan lingkungan kerja yang menuntut bagi karyawan. Di Indonesia, terutama di kawasan industri seperti Cikarang Bekasi, kehadiran perusahaan Jepang menawarkan banyak peluang kerja, tetapi juga membawa potensi stres yang besar bagi karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ameliya (2023), karyawan operator produksi di sektor manufaktur otomotif Jepang di Cikarang Bekasi mengalami stres kerja dikarenakan karyawan diharuskan untuk bekerja diluar jam kerja normal/lembur, tugas yang diberikan seringkali tidak sejalan dengan deskripsi pekerjaan, karyawan merasakan bahwa pekerjaannya tidak memberikan peluang karier yang jelas. Tak hanya itu, kinerja karyawan menurun akibat pemberian kompensasi yang tidak sesuai, seperti gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, dan bonus (Rahayu & Juhaeti, 2022).

Penelitian ini mengidentifikasi gap dengan penelitian sebelumnya, terutama dalam hal objek penelitian. Berfokus pada operator produksi yang bekerja di Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) Jepang yang beroperasi di Cikarang, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Sedangkan pada jurnal rujukan melakukan penelitian dengan populasi *salesperson* yang bekerja pada industri makanan di Thailand (Wongsuwan *et al.*, 2023).

Berdasarkan teori dan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini memiliki potensi yang cukup besar untuk memberikan kontribusi pada manajemen SDM dengan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai dampak stres kerja terhadap komitmen organisasi, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memoderasi hubungan tersebut melalui berpikir positif dan kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dimana pekerja berhadapan dengan aspek-aspek pekerjaan mereka yang berdampak buruk pada keadaan mental atau fisik mereka, situasi ini muncul akibat tugas yang sulit, beban kerja yang berlebihan, tuntutan dari hubungan sosial, dan faktor status sosial (Prasetyo *et al.*, 2021). Stres kerja merujuk pada respon fisik dan emosional yang negatif ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai atau tidak memenuhi kebutuhan karyawan (Saadeh & Suifan, 2020).

Stres kerja dapat dipahami sebagai fenomena yang muncul ketika batasan antara kapasitas individu dan tuntutan pekerjaan terlampaui, hal ini dapat menyebabkan ketegangan dan ketidakseimbangan emosional, yang berakibat pada kesehatan dan mental individu apabila tidak ditangani dengan tepat dan segera (Marcella & Ie, 2022). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kepuasan dapat menyebabkan kelelahan yang berlanjut menjadi kelelahan kronis, rasa lelah tidak hanya muncul setelah jam kerja tetapi juga saat atau bahkan sebelum bekerja, sehingga kelelahan kerja menjadi masalah yang perlu diperhatikan karena dapat menurunkan produktivitas dan akhirnya memengaruhi kepuasan kerja (Prasetyo *et al.*, 2021).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, hal ini ditunjukkan melalui rasa peduli terhadap perusahaan,

kemauan untuk mencapai visi, misi, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan (Nurkholifa & Budiono, 2022). Selain itu karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi berusaha dengan positif untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai perusahaan (Tetteh *et al.*, 2020).

Komitmen organisasi diyakini dapat menjadi faktor pendorong dalam meraih kesuksesan bagi organisasi atau perusahaan (Dewi Susita *et al.*, 2020). Menurut Suryosukmono, & Widodo (2020), indikator komitmen organisasi meliputi: (1) komitmen afektif, yang berkaitan dengan identifikasi, emosi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi; (2) komitmen normatif, yang berhubungan dengan perasaan moral karyawan untuk tetap berkontribusi kepada organisasi dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan; serta (3) komitmen berkelanjutan, yang terkait dengan kerugian yang akan dialami karyawan jika mereka meninggalkan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respon emosional individu terhadap pekerjaannya, dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang berdampak pada produktivitas, mencerminkan penilaian keseluruhan terhadap pekerjaan serta sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan fisik, emosional, dan sosial. (Bunawan & Turangan, 2021). Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari perasaan dan perilaku mereka dalam bekerja, menjadi elemen penting bagi pekerja karena dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka, serta menjadi faktor krusial bagi perusahaan karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki potensi untuk bekerja dengan kapasitas penuh dan meningkatkan produktivitasnya secara signifikan (Christian & Ekawati, 2022).

Kepuasan kerja dapat dicapai melalui peningkatan motivasi, semangat kerja, dan dedikasi karyawan (Kirana *et al.*, 2021). Kepuasan kerja biasanya meningkat ketika terdapat peluang untuk promosi, namun, dari segi jenis pekerjaan, tingkat kepuasan ini tetap rendah baik bagi pekerja tetap maupun kontrak, rendahnya kepuasan kerja ini disebabkan oleh stres berlebihan yang diakibatkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dan menantang (Choi *et al.*, 2022).

Karyawan merupakan aset utama bagi sebuah perusahaan, lingkungan kerja dan risiko kesehatan yang dialami karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja individu dan pertumbuhan perusahaan, karena tingkat risiko kesehatan yang dirasakan akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Liu *et al.*, 2021). Semakin positif penilaian karyawan terhadap keselamatan lingkungan kerja mereka (atau semakin sedikit risiko kesehatan yang mereka rasakan), semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami.

Berpikir Positif

Berpikir positif adalah proses kognitif yang melibatkan pandangan penuh harapan terhadap berbagai hal, dengan menekankan aspek positif daripada aspek negatif dari suatu situasi, sehingga membantu seseorang menangani masalah dengan lebih efektif (Matel-Anderson & Bekhet, 2019). Berpikir positif dapat didefinisikan sebagai sikap mental dimana seseorang cenderung memfokuskan atau pengendalian emosi pada hal-hal positif dan menghindari pikiran negatif atau masalah yang ada disekitarnya, sikap ini memiliki banyak manfaat dalam mengatasi kesulitan, seperti meningkatkan motivasi, ketahanan, dan optimisme (Yuniar *et al.*, 2023).

Dalam individu yang bekerja, karyawan yang memiliki pola pikir positif melihat lingkungan atau rangsangan, seperti rekan kerja, atasan, tugas, atau suasana kerja, sebagai sebuah tantangan. Karyawan dengan pola pikir positif menganggap dampak negatif sebagai tantangan yang dapat dihadapi dan diatasi (Zhen *et al.*, 2020). Berpikir positif dapat

dimanfaatkan untuk menerima situasi permasalahan yang muncul dengan kekuatan dan mendorong pencapaian keberhasilan diberbagai bidang (Matel-Anderson & Bekhet, 2019).

Hubungan Stres Kerja dan Komitmen Organisasi

Tingkat stres yang tinggi ditempat kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada tingkat komitmen mereka terhadap organisasi (Wongsuwan *et al.*, 2023). Saadeh & Suifan (2020) mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat meningkatkan stres kerja, seperti kesulitan dalam pekerjaan, peningkatan beban kerja, target yang lebih tinggi, atau kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan tingkat komitmen organisasi.

Stres kerja dapat muncul akibat beban kerja yang berlebihan, konflik dalam pekerjaan, serta tuntutan yang tinggi dari lingkungan kerja. Ketika pekerja mengalami stres, hal ini dapat menyebabkan *burnout*, yang merupakan kondisi kelelahan emosional dan fisik (Wong *et al.*, 2024). Selain itu dukungan sosial yang rendah, kualitas kepemimpinan, dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan, faktor-faktor ini dapat lebih lanjut mengurangi komitmen individu terhadap organisasi, dalam penelitian yang dijelaskan terdapat indikasi bahwa stres kerja dapat memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi (Peter *et al.*, 2023).

Penelitian terdahulu Sifa Apriliana, Widya Paramita (2021) Dampak negatif stres kerja melemahkan hubungan emosional dan psikologis karyawan dengan organisasi, semakin tinggi stres yang dialami, semakin rendah loyalitas dan dedikasi mereka. Karyawan dengan stres kronis cenderung kurang terlibat, kurang bersedia membantu perusahaan mencapai tujuan, dan lebih mudah berpindah ke perusahaan lain, hasil penelitian terdahulu mengungkapkan hubungan negatif dan signifikan antara tuntutan pekerjaan dan komitmen organisasi (Mutia *et al.*, 2022). Berdasarkan paparan di atas, hipotesis yang diajukan adalah: H1: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hubungan Stres Kerja dan Komitmen Organisasi melalui Berpikir Positif

Chen (2022) Karyawan dengan pola pikir positif melihat lingkungan kerja sebagai peluang belajar dan berkembang, tidak mudah terpengaruh situasi sulit, selalu mencari solusi, tetap fokus pada tujuan, dan termotivasi meraih sukses meski menghadapi stres tinggi. Sebuah penelitian mengenai stres terkait pekerjaan dan keterampilan berpikir menunjukkan bahwa mereka yang menerapkan pikiran positif cenderung lebih efektif dalam mengatasi masalah ketika menghadapi situasi yang menegangkan (Tully & Tao, 2019).

Penelitian terdahulu Yun *et al.* (2024) Individu dengan modal berpikir positif tinggi lebih mampu mengatasi tekanan dan tantangan, mengurangi stres kerja melalui percaya diri, harapan, ketahanan, dan optimisme, serta memiliki pandangan lebih positif terhadap stres di tempat kerja. Berdasarkan penelitian Cudjoe *et al.* (2023) tentang pemberdayaan psikologis dan kecerdasan emosional dalam konteks kinerja kerja, dapat disimpulkan bahwa berpikir positif dapat berpengaruh positif terhadap stres kerja. Selain itu terdapat penekanan pada hubungan antara berpikir positif yang berpengaruh positif terhadap stres kerja melalui strategi *coping*, yang merupakan kerangka berpikir dengan cara yang digunakan untuk mengatasi stres dengan mengelola emosi, memperbaiki situasi, atau mengurangi dampak negatif dari stress (Almeida & Ifrim, 2023). Hasil analisis di atas mengarah pada hipotesis sebagai berikut:

H2: Berpikir positif bertindak sebagai efek moderasi antara stres kerja dan komitmen organisasi.

Hubungan Stres Kerja dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

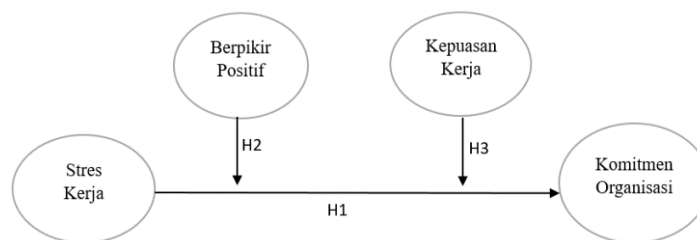
Ramban & Edalmen (2022) menyatakan, karyawan dengan kepuasan kerja tinggi cenderung bersikap positif, termotivasi, dan berkomitmen pada organisasi, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat memicu sikap negatif seperti apatis dan frustrasi yang berujung pada penurunan kinerja serta produktivitas. Susanti et al. (2021) Susant menekankan bahwa lingkungan kerja yang positif dan kondusif menumbuhkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja (Astuti & Amalia, 2021).

Kepuasan kerja seringkali dipengaruhi oleh dukungan dari rekan kerja dan atasan, yang juga dapat berkontribusi positif dalam mengurangi stres kerja, pengaturan waktu dan metode kerja dapat memberikan karyawan fleksibilitas yang mengurangi stres kerja terkait dengan tekanan waktu atau tuntutan kerja yang ketat. Kepuasan kerja yang berasal dari motivasi intrinsik, seperti perasaan pencapaian dan makna dalam pekerjaan, ditambah dengan lingkungan kerja yang mendukung, dapat memberikan dampak positif dalam mengelola stres kerja (Briganti *et al.*, 2023).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriansyah & Puspitadewi (2021) Kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi, karyawan yang merasa senang dan dihargai cenderung lebih percaya pada perusahaan, termotivasi berkontribusi, dan memberikan yang terbaik. Kepuasan kerja meningkatkan komitmen organisasi, menurunkan stres melalui keterlibatan emosional dan loyalitas, ketika pekerjaan dirasa bermakna dan sesuai, stres kerja berkurang karena meningkatnya kepuasan (Gumasing & Ilo, 2023). Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan Kerja merupakan variabel moderasi antara Stres Kerja dan Komitmen Organisasi.

Berdasarkan kerangka hipotesis yang telah diuraikan, Gambar 1 menyajikan model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 40 pernyataan, stres kerja terdiri dari 8 item yang diadaptasi dari penelitian Park *et al.* (2020). Berpikir positif menggunakan 10 item yang dikembangkan oleh Watson *et al.* (1988). Kepuasan kerja menggunakan 6 item mengikuti pendekatan yang telah diusulkan oleh Tsui *et al.* (1991). Sedangkan komitmen organisasi disesuaikan dari 16 item yang dikembangkan oleh Na-nan & Saribut (2019). Sebagai upaya untuk mempermudah proses identifikasi dan analisis, setiap indikator dalam penelitian ini diberi kode sesuai variabelnya. Stres Kerja (S), Komitmen Organisasi (KO), Berpikir Positif (BP), dan Kepuasan Kerja (KK). Kode-kode ini digunakan secara konsisten dalam penyajian data dan hasil analisis.

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarakan melalui *google form*, dan menggunakan teknik *purposive sampling*. Untuk populasi yaitu karyawan yang bekerja di Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) Jepang yang berada di Kawasan MM2100 Kecamatan Cikarang, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat dengan penentuan kriteria sampel yaitu karyawan yang memiliki jabatan sebagai operator produksi. Sebagaimana dinyatakan Hair *et al.* (2014) minimal jumlah sampel adalah lima sampai sepuluh kali jumlah indikator. Dengan demikian penelitian ini membutuhkan 280 responden (40 pernyataan x 7).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Setiap peserta diminta untuk menilai tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pertanyaan dan pernyataan pada skala likert 1-5 poin, dimana 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS 4.

HASIL

Penelitian ini melibatkan 280 responden yang merupakan operator produksi di kawasan industri MM2100, Cikarang, Kab. Bekasi Jawa Barat. Sebanyak 60% responden berjenis kelamin laki-laki, dan 50% berada pada usia 20–25 tahun. Mayoritas belum menikah (77,1%) dan lulusan SMA/SMK (98,9%). Sebagian besar memiliki pengalaman kerja 3–6 tahun (43,9%) dan berstatus sebagai karyawan kontrak (82,5%).

Analisis *Outer Model*

Konstruk berpikir positif yang terdiri dari 10 indikator memiliki nilai *loading factor* antara 0,764 hingga 0,874. Untuk konstruk kepuasan kerja dengan 6 indikator, nilai *loading factor* berada pada rentang 0,805 sampai 0,878. Adapun konstruk komitmen organisasi memiliki nilai *loading* antara 0,818 hingga 0,928, sementara konstruk stres kerja dengan 6 indikator menunjukkan nilai pada kisaran 0,887 hingga 0,905. Seluruh nilai tersebut melampaui batas minimum 0,7.

Tabel 1. Hasil Uji Konstruk Reliabilitas dan Validitas

| VARIABEL | INDIKATOR | LOADING FACTOR | CA | CR | AVE |
|---------------------|-----------|----------------|-------|-------|-------|
| BERPIKIR POSITIF | BP3 | 0.884 | 0.864 | 0.917 | 0.786 |
| | BP7 | 0.885 | | | |
| | BP8 | 0.891 | | | |
| KEPUASAN KERJA | KK2 | 0.9 | 0.86 | 0.914 | 0.781 |
| | KK5 | 0.888 | | | |
| | KK6 | 0.862 | | | |
| KOMITMEN ORGANISASI | KO.10 | 0.818 | 0.977 | 0.979 | 0.76 |
| | KO.11 | 0.876 | | | |
| | KO.12 | 0.89 | | | |
| | KO.13 | 0.844 | | | |
| | KO.14 | 0.887 | | | |
| | KO.15 | 0.843 | | | |
| | KO.16 | 0.877 | | | |
| | KO1 | 0.928 | | | |
| | KO2 | 0.914 | | | |
| | KO4 | 0.911 | | | |
| | KO5 | 0.876 | | | |
| | KO6 | 0.835 | | | |
| | KO7 | 0.844 | | | |
| | KO8 | 0.844 | | | |
| | KO9 | 0.88 | | | |
| STRES KERJA | S1 | 0.908 | 0.956 | 0.964 | 0.819 |
| | S2 | 0.911 | | | |
| | S3 | 0.895 | | | |
| | S4 | 0.907 | | | |
| | S5 | 0.91 | | | |
| | S7 | 0.898 | | | |

Sumber : Olahan data (2025)

Validitas *konvergen* juga dianalisis melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria *validitas*

konvergen, dengan nilai AVE berpikir positif sebesar 0,786, kepuasan kerja 0,781, komitmen organisasi 0,760, dan stres kerja 0,819. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,5. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,860 hingga 0,977, dan *Composite Reliability* berada dalam rentang 0,865 sampai 0,978. Karena seluruh nilai reliabilitas melebihi standar minimum 0,7.

Discriminant Validity

Tabel 2. Hasil Uji *Fornell-Larcker Criterion*

| | BERFIKIR POSITIF (Z) | KEPUASAN KERJA (Z) | KOMITMEN ORGANISASI (Y) | STRES KERJA (X) |
|-------------------------|----------------------|--------------------|-------------------------|-----------------|
| BERFIKIR POSITIF (Z) | 0.886 | | | |
| KEPUASAN KERJA (Z) | 0.772 | 0.884 | | |
| KOMITMEN ORGANISASI (Y) | 0.531 | 0.502 | 0.872 | |
| STRES KERJA (X) | 0.079 | 0.142 | -0.168 | 0.905 |

Sumber : Olahan data (2025)

Selanjutnya, pengujian validitas diskriminan berdasarkan kriteria Fornell dan Larcker menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasinya dengan konstruk lain (Hair Jr et al., 2021), yang mengindikasikan pemisahan yang memadai antar konstruk. Namun, pada pengujian awal ditemukan bahwa konstruk Berpikir Positif dan Kepuasan Kerja belum memenuhi kriteria tersebut, karena nilai korelasi antara kedua konstruk tersebut (0,889) melebihi nilai akar AVE-nya masing-masing.

Untuk mengatasi hal ini, dilakukan analisis lanjutan dan penghapusan terhadap sejumlah indikator yang menunjukkan nilai cross loading tinggi lintas konstruk, seperti BP1, BP2, BP4, BP5, BP6, BP9, BP10, KK1, KK3, KK4, S6, S8, dan KO3. Indikator-indikator tersebut dihapus karena dianggap tidak merepresentasikan konstruk secara valid atau menyebabkan tumpang tindih antar konstruk, meskipun memiliki nilai loading yang tinggi. Penghapusan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk tetap bersifat unik dan tidak saling mengganggu validitas diskriminan (Hair Jr et al., 2021).

Tabel 3. Hasil Uji HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)

| | BERFIKIR POSITIF (Z) | KEPUASAN KERJA (Z) | KOMITMEN ORGANISASI (Y) | STRES KERJA (X) | BERFIKIR POSITIF (Z) x STRES KERJA (X) | KEPUASAN KERJA (Z) x STRES KERJA (X) |
|--|----------------------|--------------------|-------------------------|-----------------|--|--------------------------------------|
| BERFIKIR POSITIF (Z) | | | | | | |
| KEPUASAN KERJA (Z) | 0.895 | | | | | |
| KOMITMEN ORGANISASI (Y) | 0.576 | 0.544 | | | | |
| STRES KERJA (X) | 0.087 | 0.156 | 0.172 | | | |
| BERFIKIR POSITIF (Z) x STRES KERJA (X) | 0.688 | 0.61 | 0.135 | 0.035 | | |
| KEPUASAN KERJA (Z) x STRES KERJA (X) | 0.615 | 0.705 | 0.181 | 0.021 | 0.801 | |

Sumber : Olahan data (2025)

Setelah perbaikan dilakukan, validitas diskriminan diuji kembali menggunakan pendekatan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dan menunjukkan bahwa seluruh nilai korelasi antar konstruk berada di bawah 0,9, yang berarti model telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Selain itu, hasil *cross-loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya, dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Tabel 4. Hasil Uji Cross Loading

| | BERFIKIR POSITIF (Z) | KEPUASAN KERJA (Z) | KOMITMEN ORGANISASI (Y) | STRES KERJA (X) | BERFIKIR POSITIF (Z) x STRES KERJA (X) | KEPUASAN KERJA (Z) x STRES KERJA (X) |
|--|----------------------|--------------------|-------------------------|-----------------|--|--------------------------------------|
| BP3 | 0.884 | 0.684 | 0.448 | 0.1 | 0.548 | 0.51 |
| BP7 | 0.885 | 0.676 | 0.477 | 0.062 | 0.551 | 0.504 |
| BP8 | 0.891 | 0.693 | 0.486 | 0.05 | 0.602 | 0.506 |
| KK2 | 0.698 | 0.9 | 0.477 | 0.112 | 0.508 | 0.577 |
| KK5 | 0.69 | 0.888 | 0.443 | 0.163 | 0.522 | 0.614 |
| KK6 | 0.657 | 0.862 | 0.405 | 0.099 | 0.469 | 0.542 |
| KO.10 | 0.392 | 0.431 | 0.818 | -0.195 | 0.123 | 0.126 |
| KO.11 | 0.425 | 0.387 | 0.876 | -0.172 | 0.073 | 0.122 |
| KO.12 | 0.515 | 0.468 | 0.89 | -0.127 | 0.118 | 0.175 |
| KO.13 | 0.434 | 0.411 | 0.844 | -0.143 | 0.103 | 0.113 |
| KO.14 | 0.482 | 0.45 | 0.887 | -0.133 | 0.129 | 0.201 |
| KO.15 | 0.491 | 0.445 | 0.843 | -0.099 | 0.14 | 0.159 |
| KO.16 | 0.46 | 0.437 | 0.877 | -0.122 | 0.118 | 0.174 |
| KO1 | 0.498 | 0.473 | 0.928 | -0.137 | 0.126 | 0.183 |
| KO2 | 0.468 | 0.461 | 0.914 | -0.167 | 0.113 | 0.182 |
| KO4 | 0.493 | 0.484 | 0.911 | -0.155 | 0.141 | 0.171 |
| KO5 | 0.452 | 0.428 | 0.876 | -0.157 | 0.116 | 0.149 |
| KO6 | 0.45 | 0.404 | 0.835 | -0.165 | 0.096 | 0.119 |
| KO7 | 0.439 | 0.421 | 0.844 | -0.15 | 0.144 | 0.153 |
| KO8 | 0.436 | 0.378 | 0.844 | -0.164 | 0.098 | 0.149 |
| KO9 | 0.489 | 0.465 | 0.88 | -0.124 | 0.11 | 0.162 |
| S1 | 0.101 | 0.162 | -0.165 | 0.908 | 0.021 | -0.011 |
| S2 | 0.045 | 0.138 | -0.161 | 0.911 | 0.016 | -0.036 |
| S3 | 0.071 | 0.148 | -0.106 | 0.895 | 0.031 | 0.01 |
| S4 | 0.073 | 0.124 | -0.165 | 0.907 | 0.059 | -0.008 |
| S5 | 0.062 | 0.109 | -0.14 | 0.91 | 0.038 | -0.012 |
| S7 | 0.074 | 0.092 | -0.159 | 0.898 | 0.017 | -0.038 |
| BERFIKIR POSITIF (Z) x STRES KERJA (X) | 0.64 | 0.566 | 0.134 | 0.034 | 1 | 0.801 |
| KEPUASAN KERJA (Z) x STRES KERJA (X) | 0.572 | 0.655 | 0.18 | -0.019 | 0.801 | 1 |

Sumber : Olahan data (2025)

Analisis *Inner Model*

Berdasarkan hasil analisis model struktural, tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas yang tinggi, karena seluruh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 5, yakni dalam rentang 1,000 hingga 1,556. Selanjutnya nilai koefisien determinasi nilai *r-square* sebesar 0,443, maka model ini memiliki tingkat prediksi dalam kategori sedang (*moderate*), sesuai dengan klasifikasi yang dijelaskan oleh Hair Jr *et al.* (2021).

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

| Hipotesis | | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values | Keterangan |
|-----------|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|------------|
| H1 | Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. | -0.259 | -0.259 | 0.055 | 4.743 | 0.00 | Diterima |
| H2 | Berpikir positif bertindak sebagai efek moderasi antara stres kerja dan komitmen organisasi. | -0.325 | -0.327 | 0.084 | 3.862 | 0.00 | Diterima |
| H3 | Kepuasan Kerja merupakan variabel moderasi antara Stres Kerja dan Komitmen Organisasi. | -0.158 | -0.158 | 0.09 | 1.753 | 0.04 | Diterima |

Sumber : Olahan data (2025)

Selanjutnya ialah analisis terhadap *path coefficient*. Dilakukan dengan mengacu pada nilai *t-statistik* dan *p-value* melalui prosedur *bootstrapping* dengan pendekatan *one-tailed*. Hasil uji hipotesis pada tabel diatas, menunjukkan bahwa keseluruhan hipotesis memiliki nilai *t-statistics* diatas 1,65 dan nilai *p-value* < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan. Artinya, stres kerja menjadi faktor penyebab yang melemahkan hubungan

emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi. Stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja, namun berpikir positif berfungsi sebagai alat efektif untuk meningkatkan kepuasan tersebut, mirip dengan bagaimana pengalaman positif dapat meningkatkan customer delight pada pengguna kosmetik (Sitepu, 2025).

Berdasarkan indikator dominan, stres kerja paling kuat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap beban kerja yang terasa berat (S2) dan tugas yang menimbulkan tekanan secara langsung (S1). Beban kerja yang berlebihan dan tidak realistis ini menimbulkan tekanan psikologis, karena karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas secara optimal. Akibat tekanan yang terus-menerus ini, karyawan mengalami kelelahan mental, kehilangan semangat kerja, serta menurunnya loyalitas dan motivasi untuk mendukung tujuan perusahaan.

Sebaliknya, indikator komitmen organisasi seperti (KO1) keinginan melihat perusahaan berkembang dan (KO2) harapan terhadap keberhasilan perusahaan, memperoleh banyak tanggapan negatif/tidak setuju dari karyawan pada kuesioner. Ini menunjukkan bahwa stres secara langsung berdampak pada berkurangnya optimisme, rasa memiliki, dan keterikatan terhadap organisasi, sehingga menurunkan komitmen afektif mereka.

Temuan ini diperkuat oleh Chudzicka-Czupala *et al.*, (2023) serta Sifa Apriliana, Widya Paramita (2021), yang menyatakan bahwa tekanan kerja yang terus berlanjut menyebabkan turunnya loyalitas dan dedikasi karyawan, karena stres mengganggu stabilitas psikologis yang diperlukan untuk membangun komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa berpikir positif berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah, yaitu dengan mengurangi pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan berpikir positif cenderung mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih baik, sehingga tetap berkomitmen terhadap perusahaan meskipun berada dalam kondisi kerja yang menekan.

Indikator dominan pada variabel berpikir positif adalah keterbukaan dan saling menghargai antar rekan kerja (BP8) serta upaya menghadapi situasi baru dengan sikap optimis (BP7). Temuan ini menunjukkan bahwa interaksi sosial yang sehat, rasa saling menghargai, dan keberanian menghadapi tantangan menjadi kekuatan internal yang signifikan bagi karyawan. Efek dari kemampuan berpikir positif ini adalah karyawan menjadi lebih stabil secara emosional, tidak mudah goyah dalam tekanan, dan tetap dapat mempertahankan kinerja serta komitmen terhadap organisasi.

Sikap terbuka dan saling menghargai di lingkungan kerja menciptakan suasana bebas konflik, yang memberikan dukungan emosional bagi karyawan untuk bertahan. Hal ini memperkuat hasil penelitian Tran, (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tanpa permusuhan mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap tempat kerja mereka. Lebih lanjut, penelitian oleh Pukkeeree *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa berpikir positif dapat berfungsi sebagai moderator dalam menghadapi stres kerja, karena memungkinkan individu mengalihkan tekanan menjadi tantangan yang dapat diatasi. Dalam konteks ini, karyawan dengan pola pikir positif tidak menganggap stres sebagai hambatan, tetapi sebagai kesempatan untuk tumbuh, sehingga dampak negatif terhadap komitmen organisasi menjadi lebih kecil. Dengan demikian, berpikir positif berfungsi sebagai pelindung psikologis (*psikologis buffer*) yang memperkuat daya tahan karyawan terhadap stres kerja dan menjaga stabilitas komitmen mereka terhadap organisasi.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah, dalam arti lain dapat mengurangi pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya

cenderung mampu mengelola stres dengan lebih baik dan tetap menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, meskipun berada dalam tekanan kerja.

Berdasarkan hasil analisis, indikator yang paling berpengaruh dalam variabel kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap atasan langsung (KK2) dan kesempatan untuk pengembangan karier atau promosi (KK5). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan dari atasan serta adanya prospek karier yang jelas menjadi dua aspek penting yang membuat karyawan merasa dihargai, aman, dan diperhatikan oleh perusahaan. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan cenderung lebih stabil secara emosional, sehingga stres yang dialami tidak serta-merta merusak keterikatan mereka dengan perusahaan.

Efek dari kondisi tersebut adalah karyawan tetap mampu mempertahankan komitmen organisasional, meskipun berada di bawah tekanan. Mereka memiliki motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik, karena merasa diakui dan memiliki peluang berkembang di lingkungan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Enok & Wijono, (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan terhadap pengawasan dan hubungan kerja mendorong pengelolaan stres yang lebih baik, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Johnson & Rohde, (2022) juga menekankan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, karena karyawan yang puas lebih tahan terhadap tekanan dan tidak mudah kehilangan keterikatan emosional. Selain itu, Y. C. Chen et al., (2024) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah tingkat stres yang dirasakan, yang berarti bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai pelindung psikologis (buffer) dalam menghadapi tekanan lingkungan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi, dengan berpikir positif dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Objek penelitian difokuskan pada karyawan operator produksi di kawasan industri MM2100, Cikarang, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang menghadapi tekanan akibat beban kerja yang tinggi dan dirasa tidak sesuai kapasitas, cenderung mengalami penurunan dalam hal motivasi, loyalitas, serta rasa keterikatan terhadap visi dan tujuan perusahaan.

Temuan ini diperkuat oleh indikator stres kerja tertinggi yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja harian dan tekanan yang tidak dapat diselesaikan sendiri menjadi faktor utama pemicu stres psikologis. Di sisi lain, tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi juga terlihat rendah, khususnya dalam hal dukungan terhadap visi dan kemajuan perusahaan, sebagaimana tercermin dari jawaban mayoritas responden terhadap indikator-indikator komitmen.

Selain itu, Berpikir positif terbukti secara signifikan mampu memperlemah pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan cara mengurangi dampaknya. Karyawan yang mampu melihat tekanan sebagai tantangan, menjaga hubungan sosial yang sehat, dan berpikir secara konstruktif menunjukkan daya tahan psikologis yang lebih kuat terhadap stres, sehingga komitmennya terhadap perusahaan tetap terjaga.

Temuan lainnya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi secara negatif dan signifikan. Hubungan yang harmonis dengan atasan serta adanya peluang untuk pengembangan karier menjadi faktor

utama yang membentuk kepuasan kerja. Kepuasan ini pada akhirnya memperkuat stabilitas emosional dan loyalitas karyawan meskipun berada dalam tekanan kerja yang tinggi.

Saran

Temuan dalam penelitian ini memiliki saran manajerial yang signifikan bagi manajemen dalam menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan seimbang dengan kemampuan serta waktu kerja karyawan. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, terbuka, serta mendorong terciptanya hubungan sosial yang harmonis di antara sesama karyawan. Manajemen juga perlu menyediakan program pengembangan pola pikir positif seperti pelatihan mental health awareness, komunikasi efektif, dan manajemen stres. Di sisi lain, peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui sistem evaluasi kerja yang adil, peluang promosi yang jelas, dan dukungan atasan yang konsisten. Langkah-langkah ini penting untuk menjaga loyalitas dan semangat kerja karyawan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden dari berbagai divisi, tingkat jabatan, dan sektor industri guna memperoleh hasil yang lebih representatif. Penggunaan metode longitudinal juga sangat dianjurkan untuk melihat perkembangan stres dan komitmen karyawan dari waktu ke waktu. Selain itu, menambahkan variabel lain seperti beban kerja objektif, dukungan sosial, atau gaya kepemimpinan akan memperkaya pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Almeida, T. C., & Ifrim, I. C. (2023). Psychometric Properties of the Positive Thinking Skills Scale (PTSS) among Portuguese Adults. *Behavioral Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/bs13050357>
- Ameliya, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Turnover Terhadap Produktivitas Karyawan Line 2 G2Rn Pt Omron Manufacturing of Indonesia. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 20(1), 526–538. <https://doi.org/10.33197/jbme.vol20.iss1.2022.1050>
- Astuti, W., & Amalia, L. (2021). Performance : the Moderating Role of Psychology Capital and the Mediating Role. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 14(2), 102–128.
- Briganti, P., de Gennaro, D., Buonocore, F., & Varriale, L. (2023). Job (dis-)satisfaction in pay-for-performance health care contexts: a meta-synthesis of qualitative literature. *International Journal of Public Sector Management*, 36(6–7), 606–631. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-02-2023-0061>
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11321>
- Chen, L., Xie, Z., Zhen, J., & Dong, K. (2022). *The Impact of Challenge Information Security Stress on Information Security Policy Compliance: The Mediating Roles of Emotions*. April, 1177–1191.

- Chen, Y. C., Wu, F. L., Su, H. Y., Weng, C. E., & Yu, W. P. (2024). Correlations of factors associated with job values, job stress and job satisfaction among hospital nursing assistants. *Nursing Open*, 11(7), 1–9. <https://doi.org/10.1002/nop.2.2222>
- Choi, W., Lee, S. J., Lee, W. J., Beak, E. M., & Kim, K. Y. (2022). Job Satisfaction Level of Safety and Health Manager in Construction Industry: Pandemic Period. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph19105858>
- Christian, M., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daerah Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 1062–1069. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20570>
- Chudzicka-Czupala, A., Żywiołek-Szeja, M., Paliga, M., Grabowski, D., & Krauze, N. (2023). Remote and on-Site Work Stress Severity During the Covid-19 Pandemic: Comparison and Selected Conditions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 36(1), 96–111. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02001>
- Cudjoe, J., Agyapong, D., Light, O., Frimpong, S. E., & Opoku, R. K. (2023). Psychological empowerment and job performance of star-rated hotels: The mediating role of emotional intelligence. *Cogent Business and Management*, 10(3), 1–27. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2266131>
- Dewi Susita, Widya Parimita, & Sofiana Setyawati. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.010>
- Enok, F. M., & Wijono, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Sky Investment Indonesia. *Jurnal Talenta Psikologi*, 12(1), 30–37. <https://jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/JTL/article/view/1344>
- Febriansyah, I. B., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada PT.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 154–165. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/43286>
- Gumasing, M. J. J., & Ilo, C. K. K. (2023). The Impact of Job Satisfaction on Creating a Sustainable Workplace: An Empirical Analysis of Organizational Commitment and Lifestyle Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 15(13). <https://doi.org/10.3390/su151310283>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair Jr, J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., Sarstedt, M., P Danks, N., & Soumya, R. (2021). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>

- Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). *Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention*. 151(Icmae), 290–292. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.065>
- Johnson, I. R., & Rohde, D. M. (2022). Job Stress, Emotional Exhaustion, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Role of Servant Leadership. *North American Journal of Psychology*, 24(3), 543–560.
- Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., & Londin, D. M. (2021). *Analysis Of The Impact Of Workload And Work Stress On Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable*. 200, 791–803.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Liu, H., Li, J., Li, H., Li, H., Mao, P., & Yuan, J. (2021). Risk perception and coping behavior of construction workers on occupational health risks—a case study of nanjing, china. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137040>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Matel-Anderson, D. M., & Bekhet, A. K. (2019). Psychometric properties of the positive thinking skills scale among college students. *Archives of Psychiatric Nursing*, 33(1), 65–69. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2018.10.005>
- Mutia, R., Anindita, R., & Tahjoo, A. (2022). Beban Kerja Dan Job Demand Mempengaruhi Turnover Intention Melalacui Komitmen Organisasional Tenaga Penunjang Medis. *Journal of Hospital Management*, 5(1), 2615–8337.
- Na-nan, K., & Saribut, S. (2019). Development and validation of an organisational commitment instrument for generation Y employees in small and medium-sized enterprises in Thailand. *Industrial and Commercial Training*, 51(4), 244–255. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2018-0091>
- Ngirande, H. (2021). Occupational stress, uncertainty and organisational commitment in higher education: Job satisfaction as a moderator. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1376>
- Novarian, F., & Ramli, A. H. (2020). *The Mediating Role of Job Satisfaction in the Hospital*. 151(Icmae), 293–297.
- Nurkholifa, N., & Budiono, B. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 329–343.

- Park, I. J., Kim, P. B., Hai, S., & Dong, L. (2020). Relax from job, Don't feel stress! The detrimental effects of job stress and buffering effects of coworker trust on burnout and turnover intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45(July), 559–568. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.10.018>
- Peter, K. A., Voirol, C., Kunz, S., Gurtner, A., Renggli, F., Juvet, T., & Golz, C. (2023). Exploring interdisciplinary communication pathways for escalating pre-medical emergency team deterioration: a mixed-methods study. *Australian Health Review*, 47(4), 494–501. <https://doi.org/10.1071/AH22203>
- Prasetyo, R., Purwandari, D. A., Yanuar, T., & Syah, R. (2021). *The Effect of Customers' Incivility and Work stress on Job Satisfaction through Burnout*. 23(3), 390–401. <https://doi.org/10.14414/jebav.v23i3.2309>
- Pukkeeree, P., Na-Nan, K., & Wongsuwan, N. (2020). Effect of attainment value and positive thinking as moderators of employee engagement and innovative work behaviour. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/joitmc6030069>
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226–242. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>
- Sifa Apriliana, Widya Paramita, A. W. H. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan Volume 2 No. 3 (2021) Pengaruh*, 2(February), 2021. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jbmk/article/view/30098>
- Sitepu, A. S. (2025). Pengaruh Aspek Pengalaman Merek terhadap Customer Delight pada Penggunaan Kosmetik Dekoratif Korea. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(1), 812–827. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1417>
- Suryosukmono, G; Widodo, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 1(18), 42–56.
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>
- Tetteh, S., Wu, C., Opata, C. N., Asirifua Agyapong, G. N. Y., Amoako, R., & Osei-Kusi,

- F. (2020). Perceived organisational support, job stress, and turnover intention: The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 9–16. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1722365>
- Tran, Q. H. N. (2023). Exploring Relationships Among Overload Stress, Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Person–Organisation Fit and Organisational Commitment in Public Organizations. *Public Organization Review*, 23(2), 759–775. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00589-3>
- Tsui, A. S., Egan, T., & O'Reilly, C. (1991). Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment. *Academy of Management Proceedings*, 1991(1), 183–187. <https://doi.org/10.5465/ambpp.1991.4976867>
- Tully, S., & Tao, J. L. (2019). Work-Related Stress and Positive Thinking Among Acute Care Nurses: A Cross-Sectional Survey. *CE 1.5 Hours Continuing Education*, 119(5), 24–31.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Wong, K. P., Zhang, B., Xie, Y. J., Wong, F. K. Y., Lai, C. K. Y., Chen, S. C., & Qin, J. (2024). Impacts of Job Demands on Turnover Intention Among Registered Nurses in Hong Kong Public Hospitals: Exploring the Mediating Role of Burnout and Moderating Effect of Pay Level Satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/3534750>
- Wongsuwan, N., Phanniphong, K., & Na-Nan, K. (2023). How Job Stress Influences Organisational Commitment: Do Positive Thinking and Job Satisfaction Matter? *Sustainability (Switzerland)*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043015>
- Yun, M. S., Lee, M., & Choi, E. H. (2024). Job crafting, positive psychological capital, and social support as predictors of job embeddedness on among clinical nurses- a structural model design. *BMC Nursing*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01845-9>
- Yuniar, A. C., Atfal, M., Asbari, M., Santoso, G., & Rantina, M. (2023). Bahaya Positif Thinking? *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, 02(02), 12–16.
- Zhen, J., Xie, Z., & Dong, K. (2020). Positive emotions and employees' protection-motivated behaviours: A moderated mediation model. *Journal of Business Economics and Management*, 21(5), 1466–1485. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.13169>