

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Stres Kerja

Stres kerja mengacu pada respon fisik maupun emosional yang berbahaya ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai atau tidak menanggapi kebutuhan karyawan (Noor et al., 2024). Selain itu, stres kerja merupakan kondisi psikologis yang dapat dirasakan ketika dihadapkan dengan kebutuhan, keterbatasan dan peluang penting dengan hasil yang tidak pasti (Yozgat et al., 2013 dalam Noor et al., 2024). Secara umum, stres didefinisikan sebagai kondisi ketegangan mental atau kekhawatiran yang disebabkan oleh situasi yang sulit (WHO, 2019). Dalam hal ini menunjukkan bahwa stres tidak hanya terjadi dalam konteks pekerjaan tetapi juga respon individu terhadap berbagai tekanan dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam pekerjaan, stres merupakan kondisi ketegangan yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu untuk mengatasinya (Conceoc & Palma-moreira, 2025). Stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya ataupun kebutuhan individu (Miguel et al., 2024). Stres kerja dapat terjadi karena perubahan konstan dalam kondisi kerja, perjalanan jarak jauh yang

teratur dan persiapan informasi selama akhir pekan atau hari libur (Swimberghe et al., 2014 dalam Wongsuwan et al., 2023). Hal ini didukung oleh penelitian lain yang menjelaskan stres terjadi karena seorang individu menghadapi tuntutan yang dinilai melebihi kemampuan dalam mengatasinya (Almutairi et al., 2024). Semua konstruk ini dapat menimbulkan depresi atau stres, yang dapat menyebabkan karyawan mengalami penyakit fisik atau gangguan kesehatan mental (Hennekam et al., 2021).

Apabila stres kerja karyawan menjadi tidak terkendali, hal itu dapat berdampak negatif pada potensi karyawan organisasi, yang menyebabkan penurunan kinerja, produktivitas, kesejahteraan, kesehatan fisik dan moral (Kuo et al., 2023). Beberapa studi telah menunjukkan bahwa stres kerja yang lebih tinggi menyebabkan kinerja kerja yang lebih rendah (Westman & Eden, 1996 dalam Kang, 2024). Secara teoritis Richard Lazarus berpendapat bahwa ada korelasi langsung antara emosi dan stres, keduanya tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal tetapi oleh hubungan individu dengan lingkungan eksternal yang berubah dalam kondisi yang berbeda. Hal ini juga menjelaskan perbedaan dalam reaksi yang mungkin dimiliki seseorang terhadap suatu situasi dan realitas objektif dari peristiwa tersebut (Ghasemi et al., 2024).

Teori mengenai penilaian dan manajemen stres menetapkan pada dua tingkatan penilaian stres yaitu penilaian primer (*primary appraisal*) dan sekunder (*secondary appraisal*) (Lazarus et al., 1984 dalam Adamopoulos, 2022). Penilaian primer mengacu pada penilaian individu terhadap situasi dan kepentingan untuk menentukan apakah situasi tersebut dianggap sebagai ancaman, tantangan atau tidak relevan terhadap dirinya. Dalam tahap ini, seorang individu menilai tingkat kepentingan dan dampak suatu peristiwa terhadap kesejahteraan dirinya. Penilaian sekunder berfokus pada kemampuan dalam menentukan tindakan individu dan sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi situasi tersebut. Individu akan mempertimbangkan berbagai sumber daya, seperti kemampuan diri, pengalaman, dukungan sosial serta strategi yang dapat digunakan untuk menghadapi tekanan (Dewe et al., 2012 dalam Adamopoulos, 2022).

Selain itu, teori ini menjelaskan adanya proses *coping* yaitu sebuah upaya kognitif dan perilaku yang dilakukan individu untuk mengelola stres. Coping terbagi menjadi dua yaitu *problem-focused coping* yang berfokus pada penyelesaian sumber masalah, serta *emotion-focused coping* yang berfokus pada pengelolaan respon emosional terhadap tekanan yang dihadapi (Maqsood et al., 2024).

Dengan demikian, konteks stres kerja teori Lazarus menjelaskan tingkat stres yang dialami individu tidak hanya dipengaruhi oleh

besarnya tuntutan pekerjaan tetapi bagaimana individu menilai situasi serta kemampuan dalam mengelola dan merespon tekanan yang dihadapi (Obbarius et al., 2021).

2.1.2 Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional mengacu pada ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi (Meyer & Herscovitch, 2001 dalam Wongsuwan et al., 2023). Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi ditandai dengan keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, keinginan untuk berkontribusi dalam pekerjaan, serta kemauan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Igbomor & Ogbuma, 2024). Komitmen organisasional dipahami melalui dua pendekatan utama yakni *attitudinal commitment* dan *behavioral commitment*. Komitmen ini tidak hanya berkaitan dengan keterikatan psikologis individu terhadap sebuah organisasi, tetapi juga tercermin dalam perilaku nyata dalam pekerjaan. Komitmen organisasional dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti dukungan organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, serta hubungan interpersonal di tempat kerja (El-Yunusi et al., 2025).

Penelitian terbaru ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi melibatkan hubungan antara aspek psikologis dan perilaku individu dalam organisasi seperti partisipasi dan keterlibatan dalam aktivitas organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja, loyalitas serta keterlibatan kerja

karyawan. Komitmen yang tinggi pun mampu menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Utama, 2023). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional lebih tinggi cenderung berusaha untuk mencapai tujuan dan nilai – nilai perusahaan dan mengerahkan upaya penuh dalam bekerja untuk kesuksesan.

Meyer dan Allen membagi komitmen organisasional menjadi tiga aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Hal ini untuk memahami komitmen organisasional secara lebih mendalam, diperlukan penjelasan mengenai dimensi – dimensi yang membentuk komitmen tersebut. Ketiga komponen ini menjelaskan alasan yang berbeda mengapa karyawan tetap bertahan dalam suatu organisasi (Meyer & Allen, 1991 dalam Wongsuwan et al., 2023).

Pertama, komitmen afektif adalah ekspresi emosional karyawan sebagai bagian dari organisasi. Hal ini juga berkaitan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman kerja, tunjangan, pengawasan, peran yang jelas, dan keterampilan yang berbeda (Haque et al., 2019 dalam Wongsuwan et al., 2023). Kedua, komitmen berkelanjutan mencerminkan keyakinan karyawan bahwa pengunduran diri akan berdampak pada finansial maupun sosial. Karyawan menganggap pengunduran diri sebagai hilangnya investasi kerja dengan manfaat pensiun yang berkurang. Komitmen

berkelanjutan memastikan bahwa karyawan tidak menanggung biaya sosial dan ekonomi dari pengunduran diri (Hartmann & Bambacas, 2000 dalam Wongsuwan et al., 2023).

Terakhir, komitmen normatif mengacu pada komitmen kuat karyawan terhadap metode dan nilai-nilai perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif sepenuhnya mematuhi pedoman perusahaan. Komitmen normatif berkembang dari pengalaman sosialisasi, dengan fokus pada kesesuaian penerimaan dan loyalitas (Saad et al., 2021).

Dengan demikian, komitmen organisasional dipahami sebagai tingkat keterikatan psikologis dan perilaku individu terhadap organisasi yang tercermin dalam keinginan untuk tetap bertahan serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Pikiran Positif

Pikiran positif merupakan proses berpikir untuk mempersepsikan dan menginterpretasikan sesuatu dengan cara yang baik, sikap yang baik dan kecenderungan bawah sadar terhadap diri sendiri, orang lain, objek atau situasi. Gaya berpikir positif optimis individu sangat erat kaitannya dengan sistem proses kognitif, karakteristik kepribadian dan kondisi emosional sebagai mekanisme integratif netralisasi stres pada tingkat neuro-psiko-sosial dengan fungsi optimal sistem otak dan adaptasi psikologis terhadap stres yang tidak dapat diprediksi (Bessaraba, 2022). Pikiran positif

berperan sebagai sumber daya psikologis yang memungkinkan individu untuk menilai berbagai peristiwa secara lebih konstruktif dan optimis ketika menghadapi stres. Kemampuan ini mampu mendukung peningkatan kesejahteraan psikologis melalui terbentuknya pandangan yang lebih positif terhadap kehidupan (Chui & Chan, 2020).

Berdasarkan hal tersebut, pikiran positif sebagai proses kognitif yang berperan dalam membentuk cara individu berpikir dan merespon situasi. Kemampuan kognitif ini memproses informasi serta menilai suatu peristiwa menjadi faktor penting yang mempengaruhi terbentuknya pikiran positif. Semakin baik kemampuan individu dalam mengelola proses kognitifnya, maka semakin besar kemungkinan individu memiliki pola pikir yang positif dalam menghadapi tekanan atau masalah (El-hay et al., 2025).

Pikiran positif memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku dan kesehatan individu. Tidak hanya mempengaruhi cara individu berpikir tetapi juga pikiran positif mendorong terbentuknya perilaku yang lebih sehat (*health-enhancing behaviors*) (Ismail et al., 2023). Hal ini berarti individu dengan pola pikir positif cenderung memiliki kualitas hidup yang lebih baik, seperti dalam segi kesehatan fisik maupun kesejahteraan psikologis. Sehingga pikiran positif mampu memberikan dampak positif yang luas, tidak hanya

pada aspek psikologis tetapi perilaku dan kesehatan individu secara keseluruhan (Ismail et al., 2023).

Positive Psychology merupakan pendekatan psikologi yang berfokus pada pengalaman subjektif yang positif, karakteristik positif individu serta institusi yang mendukung perkembangan manusia. Pendekatan ini dikembangkan sebagai pelengkap psikologi tradisional yang selama ini lebih banyak berfokus pada gangguan dan kelemahan individu. Oleh karena itu, *Positive Psychology* menekankan pentingnya pengembangan potensi, kekuatan dan berbagai aspek positif yang dimiliki individu agar dapat mencapai kesejahteraan psikologis (*well-being*) serta menjalankan fungsinya secara optimal dalam kehidupan. Sehingga pendekatan ini dipandang memiliki kemampuan untuk berkembang, beradaptasi dan membangun kehidupan yang lebih bermakna dengan memanfaatkan berbagai kualitas positif yang dimilikinya.

Perspektif *positive psychology* menekankan bahwa kesejahteraan psikologis dicapai ketika individu mampu mengelola emosi positif dan negatif secara efektif, mengembangkan potensi diri, menemukan makna dalam aktivitas yang dijalani serta membangun hubungan yang positif dengan orang lain. Kondisi tersebut akan memungkinkan individu untuk berfungsi secara optimal dan menghadapi berbagai tantangan secara lebih adaptif (van Zyl et al., 2024).

Berdasarkan teori (Albrecht, 1992 dalam M. Suud & Na'imah, 2023) *positive thinking* terdiri dari empat dimensi yaitu *positive expectations*, *self-affirmation*, *non-judgemental talking* dan *reality adaptation*. Dimensi – dimensi ini menunjukkan kemampuan individu dalam memandang berbagai peristiwa secara positif, memberikan penilaian yang baik terhadap diri sendiri, menghindari penilaian negatif yang berlebihan serta menyesuaikan diri secara realistis terhadap situasi yang dihadapi. Dimensi ini menunjukkan *positive thinking* merupakan kemampuan kognitif yang membantu individu mengembangkan kemampuan kognitif yang membantu individu dalam mengembangkan cara pandang yang lebih konstruktif dan adaptif ketika menghadapi berbagai tantangan maupun tekanan dalam kehidupan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan (Hoff et al., 2020). Kepuasan kerja memiliki dua komponen yaitu komponen afektif yang mengacu pada keadaan emosional seorang karyawan dan komponen kognitif yang mengacu pada kepuasan yang berkaitan dengan penilaian kinerja (Bateman & Organ, 2017 dalam Wongsuwan et al., 2023). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh interaksi dari berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kecukupan kompensasi, kinerja pekerjaan, otonomi, dan rasa pencapaian.

Penelitian ini menegaskan faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kompensasi serta faktor internal seperti pencapaian dan otonomi secara bersama – sama membentuk tingkat kepuasan karyawan. Sehingga semakin baik kondisi faktor tersebut semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Lee & Kim, 2024). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tingkat kepuasannya rendah. Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Karena ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi sehingga lebih terlibat dalam pekerjaan serta mampu memberikan hasil kerja yang optimal (Gazi et al., 2024).

Teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa faktor higienis adalah stimulus atau penghargaan ekstrinsik yang membantu mengurangi ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan merupakan penyebab stres kerja jika karyawan membenci tanggung jawab pekerjaan mereka. Faktor intrinsik sendiri berasal dari pekerjaan itu sendiri dan mampu menimbulkan kepuasan kerja, motivasi serta semangat kerja yang lebih tinggi. Faktor intrinsik ini mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya (Fletcher & Payne, 1980 dalam Wongsuwan et al., 2023). Oleh karena itu, karyawan yang puas dengan

pekerjaannya akan mengalami tingkat stres kerja yang rendah. Dalam (Abraham, 2024) menunjukkan bahwa karyawan dengan tanpa kepuasan kerja cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih rendah.

Mengingat bahwa penurunan kepuasan kerja sering kali menyebabkan penurunan keinginan untuk tetap bekerja di pekerjaan yang sama, memprioritaskan kepuasan kerja pekerja sektor jasa dari waktu ke waktu sangat penting untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan (Tatmini & Niyeti, 2024).

Kepuasan kerja mencakup tiga area umum:

2.1.4.1 Nilai – nilai yang dimiliki atau diinginkan seseorang.

2.1.4.2 Persepsi yang diberikan oleh perusahaan operator nilai – nilai ini.

2.1.4.3 Pentingnya relatif nilai – nilai ini untuk individu (Locke, 1970 dalam Adamopoulos, 2022).

Dua pendekatan dalam mempelajari kepuasan kerja adalah :

2.1.4.4 Pendekatan global yang memperlakukan kepuasan kerja sebagai pendekatan *holistic* yang unik terhadap pekerjaan.

2.1.4.5 Pendekatan yang berfokus pada berbagai aspeknya seperti penghargaan (gaji dan tunjangan), kesempatan untuk promosi, komunikasi di tempat kerja, keselamatan, inspeksi, pemberi kerja dan rekan kerja, kondisi kerja, dan

sifat pekerjaan itu sendiri (Spector, 1997 dalam Adamopoulos, 2022).

Penelitian terbaru kepuasan kerja terdiri dari aspek pembentuk dimensi yaitu gaji dan tunjangan, sikap manajemen, supervisi, komunikasi, sifat pekerjaan, serta dukungan rekan kerja (Karaferis et al., 2022).

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO.	JUDUL ARTIKEL	METODE PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	<i>How Job Stress Influences Organisational Commitment: Do Positive Thinking and Job Satisfaction Matter?</i> (Wongsuwan et al., 2023)	SPSS	Variabel Independen : Stres kerja Variabel Dependen : Komitmen organisasional Variabel Moderator : Pikiran positif, Kepuasan kerja	Stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pikiran positif & kepuasan kerja terbukti memoderasi hubungan stres kerja dan komitmen organisasional.
2.	<i>The Influence of Job Stress on Organizational Commitment Among Workers in the Palm Oil Industry: Does</i>	Structural Equation Modelling (SEM).	Variabel independen : Stres kerja Variabel dependen : Komitmen organisasional	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja tidak terbukti

	<i>Job Satisfaction Matter?</i> (Noor et al., 2024b)		Variabel Moderator : Kepuasan kerja	memoderasi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional. Stres kerja mempengaruhi komitmen organisasional secara langsung tanpa peran moderasi kepuasan kerja.
3.	<i>The effect of work stress and workload on organizational commitment</i> (Kurniadin et al., 2023)	Structural Equation Modelling (SEM).	Variabel Independen : Stres kerja, Beban Kerja Variabel Dependen : Komitmen organisasional	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional.
4.	Stres kerja dan komitmen organisasional dipengaruhi berpikir positif serta kepuasan kerja (Farhansyah et al., 2025)	Structural Equation Modelling (SEM).	Variabel Independen : Stres kerja Variabel Dependen : Komitmen organisasional	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Pikiran positif memperlemah dampak negatif stres kerja terhadap

			Variabel Moderator : Pikiran positif	komitmen organisasional.
5.	<i>Occupational stress, uncertainty and organizational commitment in higher education : Job satisfaction as a moderator</i> (Ngirande, 2021)	SPSS	Variabel Independen : Stres kerja, <i>job insecurity</i> Variabel Dependen : Komitmen Organisasional Variabel Moderator : Kepuasan kerja	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja memoderasi hubungan stres kerja terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja memoderasi hubungan <i>Job insecurity</i> terhadap komitmen organisasional.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Stres kerja muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan yang mengharuskan setiap individu untuk tetap mempertahankan kecepatan operasional hal ini menyebabkan individu khawatir bahwa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Román et al., 2018). Efek stres kerja biasanya negatif, sehingga mengakibatkan keberhasilan atau penyelesaian pekerjaan yang tidak

terduga (Um-e-Rubbab et al., 2022). Dampak negatif langsung stres kerja pada perilaku kerja karyawan pasti berdampak pada komitmen organisasional. Karyawan yang stres menunjukkan penurunan produktivitas dalam pekerjaan (Siu, 2003 dalam Wongsuwan et al., 2023). Maka dari itu, Stres kerja secara langsung dan negatif memengaruhi komitmen organisasional.

Penurunan kualitas perilaku kerja tersebut dapat berdampak pada menurunnya komitmen organisasional. Seorang individu yang mengalami tingkat stres kerja tinggi cenderung memiliki keterikatan yang lebih rendah terhadap organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah tingkat komitmen organisasional.

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan dan memiliki efek negatif terhadap komitmen organisasional pada guru di Yogyakarta

2.3.2 Peran Moderasi Pikiran Positif dalam Hubungan antara Stres Kerja dan Komitmen Organisasional

Pikiran positif merupakan kondisi psikologis individu yang ditandai dengan kemampuan untuk menilai tekanan atau situasi negatif sebagai tantangan yang dapat diatasi. Individu dengan tingkat pikiran positif yang tinggi tidak mudah terjebak dalam emosi negatif. Hal ini sejalan dengan temuan (Kapikiran, 2012; Khan & Husain, 2010 dalam Wongsuwan et al., 2023) menyatakan bahwa pikiran positif dapat menjadi alat intervensi psikologis dalam

mengelola stres secara konstruktif. Pikiran positif berperan sebagai variabel moderasi untuk memperkuat atau memperlemah pengaruh antara dua variabel lain. Sehingga dalam hal ini pikiran positif memoderasi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional.

Pikiran positif menurunkan kecemasan dan tekanan kerja, serta mempercepat adaptasi psikologis karyawan dalam situasi penuh tekanan. Keadaan psikologis seorang individu yang memiliki pikiran positif adalah ketika mengalihkan dorongan atau faktor lain ke arah yang lebih baik. Jika karyawan memiliki pikiran yang positif, kondisi psikologis mereka akan kembali normal dan efektif karena mereka menganggap stres kerja sebagai tantangan yang harus mereka atasi (Wongsuwan et al., 2023).

Dengan demikian, pikiran positif dapat membantu mengelola stres kerja dan sebagai hasilnya meningkatkan komitmen organisasional. Sebaliknya, individu dengan tingkat pikiran positif yang rendah cenderung lebih rentan mengalami tekanan kerja, sehingga mengalami penurunan komitmen organisasional.

H2: Pikiran positif memoderasi pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasional pada guru di Yogyakarta.

2.3.3 Peran Moderasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan antara Stres Kerja dan Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja merupakan faktor penting ketika mengevaluasi bagaimana lingkungan kerja memengaruhi karyawan. Jika karyawan

merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, hal ini akan berdampak positif pada kinerja kerja dan perilaku lainnya termasuk komitmen organisasional. Teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa faktor higienis merupakan stimulus atau penghargaan ekstrinsik yang membantu mengurangi ketidakpuasan kerja. Misalnya, jika karyawan menerima manfaat yang sesuai, memiliki rekan kerja atau atasan yang baik, kebijakan dan tujuan organisasi yang jelas, dan lingkungan kerja yang baik, mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan merasa terbebas dari ketegangan atau kondisi kerja (Pang & Lu, 2018).

Letcher dan Payne menyebutkan bahwa ketidakpuasan merupakan penyebab stres kerja jika karyawan membenci tanggung jawab pekerjaan mereka. Perasaan negatif akan membuat mereka tidak ingin melaksanakan tanggung jawab mereka dan akibatnya mereka akan membenci nilai-nilai atau budaya organisasi. Jika perasaan negatif tersebut tidak teratasi, mereka mungkin mencari pekerjaan di tempat lain (Fletcher & Payne, 1980 dalam Yadav et al., 2024). Menurut konsep kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional seseorang terhadap tanggung jawab pekerjaan dan lingkungan kerja.

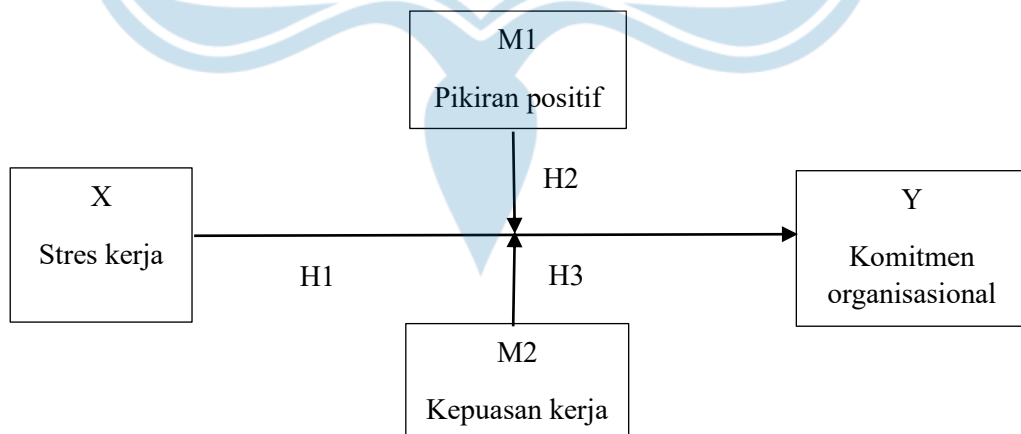
Kepuasan kerja tidak hanya berperan sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, tetapi sebagai variabel

moderasi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan lebih mampu dalam menghadapi tekanan pekerjaan, sehingga stres kerja dapat diminimalkan terhadap komitmen organisasional. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah lebih rentan terhadap stres kerja, sehingga dapat memperkuat penurunan komitmen organisasional.

H3: Kepuasan kerja memoderasi pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasional pada guru di Yogyakarta.

2.4 Kerangka Penelitian

Terdapat kerangka penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam meneliti hubungan antara stres kerja, komitmen organisasional, pikiran positif dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :



Sumber : (Wongsuwan et al., 2023)

Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori stres kerja, individu yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasional yang lebih rendah. Tetapi beberapa peneliti berpendapat bahwa komitmen organisasional dapat meningkat apabila pikiran positif dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan apakah teori stres kerja mampu menjelaskan terbentuknya komitmen organisasional dengan mempertimbangkan peran pikiran positif dan kepuasan kerja sebagai variabel moderator. Kerangka penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hipotesis yang dikembangkan disajikan pada Gambar 2.1. Model dasar penelitian menguji pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasional (H1) dengan mempertimbangkan faktor-faktor individu seperti jenjang tempat mengajar, lama masa kerja, usia. Model penelitian dikembangkan dengan menambahkan variabel pikiran positif dan kepuasan kerja beserta interaksinya dengan stres kerja untuk menguji peran moderasi pikiran positif (H2) dan kepuasan kerja (H3).