

# **PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI TENAGA KEPENDIDIKAN PADA SEKOLAH TINGGI DESAIN BALI**

**Gede Puspa, Ni Nyoman Suryani, Dewa Made Adnyana**

## **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Desain Bali karena terdapat indikasi rendahnya komitmen tenaga kependidikan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari seringnya terjadi *turn over* tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada 44 orang responden yang merupakan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Desain Bali. Pengujian Instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis determinasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Desain Bali. Stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Desain Bali. Nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,787, hal ini berarti antara variabel pemberdayaan dan stress kerja, serta komitmen organisasi memiliki korelasi yang sangat tinggi.

Kata kunci : tenaga kependidikan, pemberdayaan karyawan, stress kerja, komitmen organisasi

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas (Salangka dan Dotulong, 2015). Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan mengenai sumber daya manusia salah satunya adalah bagaimana mempertahankan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Menurut Hazisma(2013) komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Menurut Purba (2011), komitmen organisasi merupakan keberpihakan seorang karyawan sebagai anggota dengan melibatkan diri secara langsung untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen tenaga kependidikan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen tenaga kependidikan yang rendah dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi berhubungan dengan keterikatan emosional karyawan untuk organisasi (Harun *et al.*, 2014). Rendahnya komitmen karyawan dapat dilihat dari tingginya tingkat *turn over*, keluar masuknya tenaga kependidikan. Sebagaimana karena mengundurkan diri, baik secara formal mengikuti prosedur yang ada, maupun mereka yang mengundurkan diri tanpa melalui prosedur, kabur begitu saja tanpa keterangan. Selain itu juga adanya keluhan-keluhan yang disampaikan stakeholder terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kependidikan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja yaitu pemberdayaan karyawan dan stress kerja. Ismail *et al.* (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa nyaman jika perusahaan melibatkan dirinya dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Nursyamsi (2012) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi, dimana perusahaan memberi dorongan kepada karyawan untuk memanfaatkan segala sarana dan sumber daya yang telah tersedia. Kuo *et al.* (2010) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh karyawan di tempat kerjanya. Penanggulangan stres kerja bagi individu sangat penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, dan produktivitas karyawan (Siagian, 2012:140). Menurut Jamal (2011), stres kerja merupakan karakteristik lingkungan kerja yang dirasa mengancam secara emosi dan fisik oleh karyawan. Menurut Karambut,dkk. (2012) menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Harun *et al.* (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi akan berimplikasi pada rendahnya komitmen organisasional. Firth *et al.* (2004) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dengan komitmen organisasional, dimana tingkat stres kerja yang tinggi maka komitmen karyawan akan semakin rendah.

Sekolah Tinggi Desain Bali berperan serta dalam usaha Pendidikan Nasional yaitu sebagai wadah penyelenggara pendidikan tinggi di bawah Yayasan Pendidikan Putra Indonesia, yang berlokasi di Jl Tukad Batanghari No. 29, Panjer. Sekolah Tinggi Desain Bali mengalami permasalahan dalam komitmen karyawan yang dilihat dari tingkat *turn over* yang tinggi. Maka dari itu tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemberdayaan karyawan dan stress kerja mempengaruhi komitmen tenaga pendidik di Sekolah Tinggi Desain Bali.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Komitmen Organisasi**

Wibowo,dkk. (2015) mendefinisikan komitmen organisasional merupakan gambaran sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya. Menurut Puspitawati dan Riana (2014),komitmen organisasi merupakan sikap loyal yang dimiliki karyawan untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Mcshane dan Glinov (dalam Herwan Abdul 2005) mengemukakan beberapa cara untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi, Sbb :

- 1) *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan).
- 2) *Job security* (keamanan kerja).
- 3) *Organizational comprehensions* (organisasi secara keseluruhan).
- 4) *Employee involvement* (keterlibatan karyawan).
- 5) *Trusteeng employees* (kepercayaan karyawan).

Komitmen karyawan terhadap organisasi, dapat terus ditingkatkan.Sweeney dan Mcfarlin (2000), mengemukakan beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para karyawan terhadap organisasi :

- 1) Berusaha meningkatkan input karyawan ke dalam organisasi, karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif.
- 2) Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi.

## Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan dikatakan sangat menguntungkan banyak perusahaan jika dikelola dan dipelihara dengan baik (Ongori, 2009). Menurut Elnaga dan Imran (2014) menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pemberdayaan karyawan akan mampu meningkatkan tanggung jawab karyawan. Menurut Thomas dan Velthouse (dalam Fadzilah, 2006) mengatakan bahwa pemberdayaan memiliki pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan bertanggung jawab atas tindakannya yang sesuai dengan tugasnya.

Menurut Kuo *et al.* (2010) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut.

- 1) *Meaning*, mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi tentang pekerjaannya.
- 2) *Competence*, mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
- 3) *Self-determination*, mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa kebebasan tentang bagaimana individu melakukan pekerjaannya didalam perusahaan.
- 4) *Impact*, mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia dapat memengaruhi sistem organisasi dimana ia bekerja.

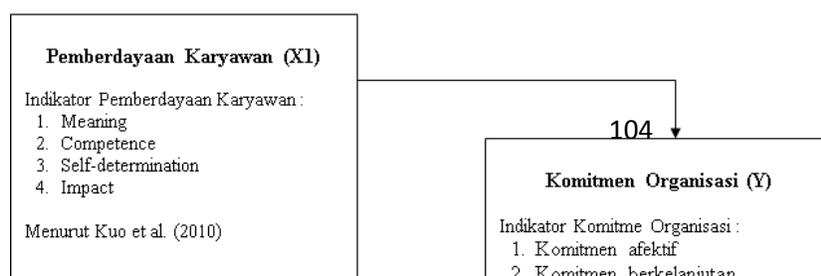
## Stress kerja

Stres kerja merupakan respon seseorang baik berupa emosi fisik dan kognitif (konseptual) terhadap situasi dari kapasitas tuntutan kerja yang tidak seimbang pada individu (Ardana, dkk., 2008:25). Menurut Wibowo, dkk. (2015), stres kerja merupakan seseorang yang mengalami beban atau tugas yang berat tetapi ia tidak dapat mengatasi tugas yang telah dibebankan, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu menghadapi tugas tersebut. Sedangkan Jamal (2011) berpendapat bahwa stres kerja merupakan karakteristik lingkungan kerja yang dirasa mengancam secara emosi dan fisik oleh karyawan.

Menurut Gitosudarmo (2000:54) dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan. Dampak-dampak dari stres kerja meliputi:

- 1) Faktor fisik seperti meningkatnya tekanan darah, meningkatnya kolesterol dan penyakit jantung koroner.
- 2) Faktor psikologi seperti ketidakpuasan kerja, murung, rendahnya kepercayaan dan mudah marah.
- 3) Faktor organisasi seperti ketidakhadiran, keterlambatan, rendahnya prestasi kerja dan sabotase

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Sumber :Kuo *et al.* (2010), Harun *et al.* (2014)

**Gambar 1**  
**Model Konseptual Penelitian**

## **Hipotesis Penelitian**

### **Hubungan pemberdayaan karyawan dengan Komitmen Organisasi**

Ismail *et al.* (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa nyaman jika perusahaan melibatkan dirinya dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Nursyamsi (2012) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi, dimana perusahaan memberi dorongan kepada karyawan untuk memanfaatkan segala sarana dan sumber daya yang telah tersedia. Kuo *et al.* (2010) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

$H_1$  : Pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi Tenaga Kependidikan pada Sekolah Tinggi Desain Bali.

### **Hubungan stress kerja dengan komitmen organisasi**

. Penanggulangan stres kerja bagi individu sangat penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, dan produktivitas karyawan (Siagian, 2012:140). Menurut Jamal (2011), stres kerja merupakan karakteristik lingkungan kerja yang dirasa mengancam secara emosi dan fisik oleh karyawan. Menurut Karambut,dkk. (2012) menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Harun *et al.* (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi akan

berimplikasi pada rendahnya komitmen organisasional. Firth *et al.* (2004) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dengan komitmen organisasional, dimana tingkat stres kerja yang tinggi maka komitmen karyawan akan semakin rendah.

$H_2$  : Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi Tenaga Kependidikan pada Sekolah Tinggi Desain Bali.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:100). Variabel dalam penelitian ini antara lain pemberdayaan karyawan, stres kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Desain Bali, dengan jumlah responden sebanyak 44 tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan software SPSS 17 untuk pengolahan data. Pengujian Instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk analisis data menggunakan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. selain itu juga digunakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis diterminasi. pengujian hipotesis menggunakan uji t.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien dengan skor total seluruh item pertanyaan lebih besar dari 0,30. Dapat dinyatakan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu pemberdayaan karyawan, stres kerja dan komitmen organisasi memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Pengolahan data menggunakan *software* SPSS 17. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandarized</i>	<i>Standarized</i>	T	Sig.
-------	----------------------	--------------------	---	------

	Coefficiens		Coefficiens		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,002	4,636		4,099	0,000
Pembedayaan Karyawan	0,642	0,188	0,433	3,408	0,001
Stres Kerja	-0,456	0,134	-0,433	-3,411	0,001
R	= 0,787				
R Square	= 0,620				
Adjusted R Square	= 0,601				
F Statistik	= 2,89253				

Hasil Tabel 1 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 19,002 + 0,642 X_1 - 0,456 X_2$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  : Komitmen Organisasi  
 $X_1$  : Pemberdayaan Karyawan  
 $X_2$  : Stres Kerja

Persamaan regresi linier berganda dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1)  $X_1 = 0,642$  menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Desain Bali sebesar 0,642. Hal ini berarti bahwa jika pemberdayaan karyawan meningkat, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan.
- 2)  $X_2 = -0,456$  menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap komitmen organisasi pada tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Desain Bali sebesar -0,456. Hal ini berarti bahwa jika stress kerja meningkat, maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan.

Analisis Korelasi digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil olahan dengan SPSS ditemukan nilai R sebesar 0,787, hal ini berarti antara variabel pemberdayaan karyawan dan stress kerja, serta komitmen organisasi memiliki korelasi yang sangat tinggi.

Analisis derteminasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ) dan variable strss kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel komitmen organisasi ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengolahan dengan *software* SPSS 17, diketahui bahwa nilai  $R^2 = 62\%$ , yang berarti bahwa sebesar 62% komitmen organisasi tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Desain Bali secara kuat dipengaruhi oleh variabel pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ), dan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil uji t akan diketahui pengaruh setiap variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikatnya (*dependent variable*) sebagai berikut :

- 1) Pengaruh pemberdayan ( $X_1$ ) terhadap variabel komitmen organisasi ( $Y$ ) secara parsial: nilai  $T_{hitung}$  (3,408) dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan, memberikan pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Desain Bali.

- 2) Stress kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) nilai  $T_{hitung}$  (-3,411), dengan tingkat signifikansi 0,0001 maka keputusannya adalah H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Desain Bali.

### **Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap komitmen organisasi**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan Hipotesis 1 yang menyatakan Pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi Tenaga Kependidikan pada Sekolah Tinggi Desain Bali. Hasil tersebut memiliki arti bahwa perusahaan yang telah melakukan pemberdayaan terhadap karyawan, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan tinggi. Sebaliknya, apabila pemberdayaan karyawan belum sepenuhnya dilakukan, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin rendah.

Hasil pengujian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anak Parameswari (2014) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh “Pemberdayaan Karyawan Terhadap Persepsi Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Badan Lingkungan Hidup (Blh) Kabupaten Gianyar, Bali)” yang dimuat dalam jurnal online Universitas Udayana, mengungkapkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Nursyamsi (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen”, menyebutkan bahwa variabel kepemimpinan, pemberdayaan, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional serta berdampak pada kinerja dosen.

### **Pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan Hipotesis 2 yang menyatakan Stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi Tenaga Kependidikan Pada Sekolah Tinggi Desain Bali. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah komitmen mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah stress kerja yang dialami karyawan maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nursyamsi (2012) menyebutkan bahwa variabel kepemimpinan, pemberdayaan, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional serta berdampak pada kinerja dosen.

Hasil ini juga mendukung penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015) menyebutkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, stress berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut juga sesuai dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dimana ketiga hasil yang diperoleh adalah stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, telah mengkonfirmasi teori yaitu stress seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Desain Bali. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi tingkat komitmen yang dirasakan karyawan terhadap lembaga Sekolah Tinggi Desain Bali.
- 2) Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Desain Bali. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen yang dirasakan tenaga kependidikan terhadap Sekolah Tinggi Desain Bali. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat stres kerja tenaga kependidikan maka semakin rendah komitmen yang dirasakan terhadap lembaga Sekolah Tinggi Desain Bali.

## **Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Desain Bali merasakan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Hal ini harus terus dijaga dan ditingkatkan untuk makin meningkatkan komitmen organisasi tenaga kependidikan terhadap Sekolah Tinggi Desain Bali. Sekolah Tinggi Desain Bali hendaknya mengurangi beberapa peraturan yang mereka rasakan memberikan tekanan dalam menjalankan tugas sehingga kedepannya mereka bisa menjalani tugasnya dengan lebih bahagia, dan tidak mengalami stress kerja. Hal ini dapat memperkuat komitmen organisasi tenaga kependidikan terhadap Sekolah Tinggi Desain Bali. Untuk memperkuat komitmen organisasi tenaga kependidikan, Sekolah Tinggi Desain Bali hendaknya memberikan kesempatan yang cukup besar kepada tenaga kependidikan untuk terlibat dalam proses perencanaan yang ada di Sekolah Tinggi Desain Bali. Tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Desain Bali harus lebih banyak dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan karena hal ini dapat mendorong komitmen organisasi terhadap lembaga Sekolah Tinggi desain Bali.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Elnaga, Amir Abou dan Amen Imran. 2014. The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study. *American Journal of Research Communication*. Vol. 2. No. 1. pp. 13-26.
- Fadzilah, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self of Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol.3. No.1. pp. 12-27.
- Firt, Lucy, Mellor, David, Moore, Kathleen A, Loquet dan Claude. 2004. How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit?. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 19. No. 2. pp 170 – 187.
- Harun, Haryanni, Rohani Salleh, Mumtaz Ali Memon, M Noor Rosli Baharom dan Azrai Abdullah. 2014. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employees. *Asian Social Science*. Vol. 10. No. 11. pp. 28-32.

- Hazisma, L. Suhairi. 2013. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Calmic Indonesia Cabang Palembang). *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-IX*. Vol. 9. No. 3. pp: 89-95.
- Ismail, Azman, Hasan Al-Banna Mohamed, Ahmad Zaidi Sulaiman, Mohd Hamran Mohamad dan Munirah Hanim Yusuf. 2011. An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business and Economics Research Journal*. Vol. 2. No. 1. pp. 89-107.
- Jamal, Muhammad. 2011. Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in two Countries. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2. No. 20. pp. 20-29.
- Karambut, Christien A., Eka Afnan T dan Noormijati, 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10. No. 3. pp. 655-668.
- Kuo, Tsung-Hsien, Li-An Ho, Chinho Lin dan Kuei-Kuei Lai. 2010. Employee Empowerment in a Technology Advanced Work Environment. *Industrial Management & Data Systems*. Vol. 110. No. 1. pp. 24-42.
- Nursyamsi, Idayanti. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Conference in Business, Accounting, and Management*. Vol. 1. No. 1. pp. 405-423.
- Ongori, Henry. 2009. Managing Behind The Scenes: a View Point on Employee Empowerment. *African Journal of Business Management*. Vol. 3. No. 1. pp. 009-015.
- Parameswari, Anak Agung Anggita dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2014. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Persepsi Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kabupaten Gianyar, Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 3. No. 12. pp. 3781-3800.
- Purba, Saut. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 2. No. 2. pp. 377-388.
- Salangka, Rian dan Lucky Dotulong. 2015. Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3. pp. 562-572.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, dkk. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.02 (2015) : 125-145
- Wibowo, I Gede Putro, Gede Riana dan Made Surya Putra. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 4. No. 2. pp. 125-145.