

Pengaruh *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* di Mediasi oleh *Psychological Wellbeing* Karyawan Perusahaan *Facility Services* di Tangerang Selatan

Hendik Arianto Ziliwu, Justine Tanuwijaya*, Andreas Wahyu Gunawan

Universitas Trisakti Jakarta

Correspondence: 122012211062@std,trisakti.ac.id, justine@trisakti.ac.id*, andreaswg@trisakti.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitment* di mediasi oleh *psychological wellbeing* karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan *Facility Services* berjumlah 150 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction*, terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Psychological Wellbeing*, terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Organizational Commitment*, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Psychological Wellbeing* terhadap *Job Satisfaction*, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Psychological Wellbeing* terhadap *Organizational Commitment*, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*, *Psychological Wellbeing* dapat memediasi secara penuh dan signifikan antara *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction*, *Psychological Wellbeing* dapat memediasi secara penuh dan signifikan antara *Job Stress* terhadap *Organizational Commitment*.

Kata kunci : *Job Stress; Job Satisfaction; Organizational Commitment; Psychological Wellbeing.*

ABSTRACT

This research aims to investigate the influence of job stress on job satisfaction and organizational commitment, mediated by employees' psychological well-being. The study employs a quantitative method with a sample of 150 respondents from a Facility Services company. Data analysis is conducted using SPSS 25 for Windows. The findings reveal a significant negative influence of job stress on job satisfaction, a significant negative influence of job stress on psychological well-being, a significant negative influence of job stress on organizational commitment. There is a significant positive influence of psychological well-being on job satisfaction, a significant positive influence of psychological well-being on organizational commitment, and a significant positive influence of job satisfaction on organizational commitment. Psychological well-being fully and significantly mediates the relationship between job stress and both job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: *Job Stress; Job Satisfaction; Organizational Commitment; Psychological Wellbeing.*

PENDAHULUAN

Dunia yang semakin maju mempengaruhi perubahan dalam lingkungan bisnis suatu perusahaan di mana perubahan ini merupakan hal yang tidak bisa diprediksikan sehingga perusahaan dituntut untuk mampu mengikuti perubahan tersebut. Hal ini tidak terkecuali untuk perusahaan penyedia layanan jasa dimana dalam industri ini, sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting yang menjadi penggerak bisnis. *Job satisfaction* karyawan sangat penting bagi perusahaan di era yang terus berubah karena karyawan yang puas cenderung lebih produktif, berkontribusi secara positif, dan bertahan lebih lama dalam organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang memperhatikan kepuasan karyawan dapat menjadi daya tarik bagi bakat baru dan mendukung adaptabilitas perusahaan dalam menghadapi perubahan yang cepat. Penelitian Lee dan Kim (2023) mengungkapkan bahwa memperhatikan kesejahteraan karyawan penting untuk dilakukan dalam merespon perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat serta menghadapi persaingan global yang intensif diperlukan karyawan yang memiliki ketangguhan mental yang kuat. Hal ini menjadi faktor yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Ketika hal tersebut diabaikan maka hal yang dapat terjadi adalah kepuasan kerja atau *job satisfaction* karyawan menjadi menurun dan komitmen terhadap perusahaan serta *organizational commitment* karyawan menjadi menurun. Dalam penelitian yang dilakukan oleh

Saadeh dan Suifan (2019) mengatakan bahwa *organizational commitment* merupakan ciri keberhasilan suatu organisasi dimana karyawan yang memiliki komitmen lebih produktif dalam pekerjaannya, penelitian ini juga menyampaikan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel penting dalam memahami perilaku karyawan yang berpotensi memiliki konsekuensi serius terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan dan mengabaikan hal tersebut telah membahayakan organisasi. Menurut Budomo (2023) *organizational commitment* dapat digambarkan sebagai suatu keadaan psikologis yakni hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan terdapat implikasi keputusan untuk melanjutkan atau berhenti menjadi anggota dalam organisasi.

Menurut Utami (2023) *job satisfaction* adalah suatu ukuran perasaan karyawan atas pekerjaan karyawan dimana hal ini dipengaruhi oleh situasi karyawan itu sendiri sehingga hal ini merupakan sifat yang dapat berubah atau dinamis karena dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal, utami juga menyebutkan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab dalam memperhatikan *job satisfaction* karyawan. Ketika *job satisfaction* karyawan diabaikan maka loyalitas karyawan akan menurun atau bahkan menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Penelitian Ning et al. (2023) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja telah menjadi alasan niat karyawan untuk pergi atau meninggalkan perusahaan, ia juga mengungkapkan bahwa dapat dikonfirmasi di banyak negara bahwa terdapat hubungan signifikan dan negatif antara kepuasan kerja dengan niat untuk meninggalkan perusahaan, kepuasan kerja dapat dikategorikan juga sebagai faktor psikologis dan hal ini sempat disinggung juga didalam penelitian tersebut.

Faktor psikologis karyawan merupakan salah satu hal tak bisa di hiraukan, kesejahteraan psikologis karyawan menentukan bagaimana karyawan tersebut bekerja dalam suatu perusahaan, jika dihiraukan maka hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan moral karyawan serta membuat karyawan meninggalkan perusahaan apalagi jika hal ini terjadi dengan karyawan yang memiliki potensi tinggi tentunya menjadi hal yang tidak diharapkan perusahaan. Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan hal yang harus di penuhi. Menurut Rahi (2021) karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukan komitmen yang kuat dalam mencapai tujuan yang kuat. Kesejahteraan psikologis dapat berpengaruh baik terhadap keberlangsungan perusahaan karena karyawan memiliki komitmen yang kuat, maka perusahaan harus memperhatikan dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawannya.

Kesejahteraan psikologis karyawan dapat terganggu apabila manajemen *Job Stress* yang tidak baik, *Job Stress* merupakan hal yang dapat terjadi apabila kemampuan, sumber daya dan kebutuhan individu tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan dimana ketidaksesuaian antara kemampuan dan persyaratan penyelesaian tugas ini akan memiliki konsekuensi yang merugikan (Farida, 2023). Seseorang yang mengalami stres dalam pekerjaan cenderung menghadapi tekanan, tantangan, dan situasi sulit. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan hal yang mendukung kesehatan mental karyawan untuk meningkatkan *job satisfaction* dan akhirnya berdampak terhadap *organizational commitment* karyawan dan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kajian Pustaka

Job Stress

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Peng dan Potipiroon (2022) mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada perasaan cemas dan takut seseorang yang disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak diinginkan dan ancaman yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja. Hal ini merupakan sesuatu yang tidak baik bagi karyawan itu sendiri yang mana dengan adanya *Job Stress* akan membuat kinerja karyawan tidak maksimal karena ada perasaan yang membatasinya dalam bertindak. Menurut Aruldos et al., (2021) *Job Stress* merupakan reaksi psikologis yang dapat timbul apabila kemampuan, sumber daya dan kebutuhan karyawan tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Seifert (2021) mengatakan bahwa *Job Stress* merupakan tekanan yang tidak bisa diatasi oleh karyawan yang terjadi akibat beban kerja, ambiguitas peran dan juga konflik kerja.

Psychological Wellbeing

Psychological wellbeing adalah kemampuan individu merasakan dengan baik dan dapat berfungsi secara efektif. Individu yang mempunyai perasaan yang baik berarti menghadirkan emosi

positif kepuasan, kebahagiaan, rasa percaya diri dan minat (Suresh Arumugam, 2013). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahi (2021) mengatakan bahwa *psychological wellbeing* adalah suatu gambaran atas pertumbuhan pribadi serta kepuasan hidup seseorang dalam suatu perusahaan. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa *psychological wellbeing* ini merupakan respon atas pemenuhan kepuasan seseorang dalam perusahaan. *Psychological wellbeing* juga dapat diartikan sebagai kepuasan hidup seseorang secara menyeluruh dan kemampuan mereka dalam menjalani kehidupan yang memuaskan (Cerdeira et al., 2023). Hal tersebut tentunya berkaitan erat dengan kepuasan atas apa yang ia terima dari pekerjaan yang karyawan jalani. Dalam penelitian yang dilakukan Abolnasser et al., (2023) mengatakan bahwa *Psychological wellbeing* merupakan keadaan puas, bahagia, kepuasan hidup, dan perasaan berprestasi yang artinya jika seseorang bahagia, puas, puas dengan kehidupan, dan merasa telah mencapai apa yang ingin dicapainya, maka secara psikologis ia dapat terpuaskan. Menurut Jung et al., (2023) *psychological wellbeing* merupakan realisasi atas potensi diri seseorang dalam upaya mencapai kesempurnaan yang menjadi tolak ukur kehidupan yang baik.

Job Satisfaction

Menurut Hasin dan Omar (2007) *job satisfaction* dapat di artikan sebagai sejauh mana seseorang merasakan kesenangan dari pekerjaan yang ia jalani. hal ini di dukung dengan pernyataan Manggasa dan Tanuwijaya (2023) yang mengatakan bahwa *job satisfaction* adalah persepsi karyawan terhadap rasa menyenangkan maupun tidak menyenangkan karyawan atas pekerjaan berdasarkan penilaian karyawan itu sendiri. Menurut Rachmah et al (2022) *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang dimiliki karyawan saat memikirkan pekerjaan mereka, *job satisfaction* dapat mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dimana karyawan yang bahagia di tempat kerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut puas dengan pekerjaan yang ia lakukan. Menurut Giang et al.,(2023) *job satisfaction* merupakan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan yang menunjukkan bahwa seseorang puas atas pekerjaan yang ia jalani dan adanya dukungan manajerial serta peluang atas pengembangan karir. Menurut Liona dan Yuniardi (2020) *job satisfaction* adalah perasaan umum seseorang terhadap pekerjaan yang dijalani yang mengacu terhadap bagaimana seorang karyawan memandang pekerjaannya berdasarkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Organizational Commitment

Menurut Budomo (2023) *organizational commitment* dapat digambarkan sebagai suatu keadaan psikologis yakni hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan terdapat implikasi keputusan untuk melanjutkan atau berhenti menjadi anggota dalam organisasi. Pengertian dari *organizational commitment* juga diungkapkan oleh Michael et al., (2009) dimana *organizational commitment* adalah keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja yang sifatnya hubungan emosional. Menurut Wongsuwan et al., (2023) *organizational commitment* adalah ikatan mental antara karyawan dan organisasi dimana Karyawan yang memiliki *organizational commitment* tinggi secara positif berusaha untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai perusahaan dan mengerahkan upaya penuh dalam bekerja untuk mencapai kesuksesan.

METODE

Jenis penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif artinya penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian yang dilakukan pada sebuah sampel dari perusahaan *Facility Services* ini menggunakan paradigma positivistik yang berarti adanya sebab akibat. Sebab dan akibat tersebut dibentuk dalam sebuah instrumen penelitian yang menjelaskan bahwa sebuah fenomena pasti dapat diprediksi. Dengan itu, maka perlu adanya populasi tertentu yang mengakibatkan sebuah kuantitas dan cakupan penelitian yang konkrit. Dengan adanya cakupan dan sample penelitian, maka penelitian berikut menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada industri *Facility Services* di Tangerang Selatan dengan karakteristik responden yaitu umur, jenis kelamin, jabatan, masa kerja dan pendidikan terakhir dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden dimana sampel ini di tentukan dengan metode analisis jalur (path analysis) dalam Structural Equation Modeling (SEM) dengan menentukan

jumlah sampel maksimum tergantung pada jumlah indikator dikalikan sepuluh. Sehingga jumlah maksimal sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Sampel minimum = 16 pernyataan x 5 = 80

Sampel maksimum = 16 pernyataan x 10 = 160

Kuesioner disebarikan secara online. Uji instrument yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan tidak ada perbedaan pada hasil pengukuran dengan memastikan responden mengidentifikasi tujuan penelitian dan konsisten dalam menjawab pertanyaan meskipun berada di waktu yang berbeda.

Uji Validitas

Variabel	Indikator	Factor Loadings
<i>Job stress (JST)</i>	JST1	0.746
	JST2	0.841
	JST3	0.650
	JST4	0.637
	JST5	0.613
<i>Physiological Wellbeing (PW)</i>	PW1	0.655
	PW2	0.794
	PW3	0.826
<i>Job Satisfaction (JSF)</i>	JSF1	0.727
	JSF2	0.855
	JSF3	0.870
	JSF4	0.769
<i>Organizational Commitment (OC)</i>	OC1	0.751
	OC2	0.622
	OC3	0.573
	OC4	0.687

Dalam penelitian Ini, uji validitas dilakukan dengan memeriksa nilai faktor loading untuk setiap indikator dalam variabel yang diukur. Semua indikator dari setiap variabel (*Job stress*, *Physiological Wellbeing*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Commitment*) memiliki nilai faktor loading yang lebih besar dari 0,45 (Hair's Factor Loadings untuk 150 responden), menunjukkan bahwa indikator secara valid merepresentasikan variabel yang dimaksud.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Job stress (JST)</i>	0,735
<i>Physiological Wellbeing (PW)</i>	0,621
<i>Job Satisfaction (JSF)</i>	0,816
<i>Organizational Commitment (OC)</i>	0.662

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel. Semua variabel (*Job stress*, *Physiological Wellbeing*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Commitment*) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam setiap variabel tersebut dapat diandalkan atau reliabel.

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Gender		
Laki-Laki	78	52%
Perempuan	72	48%

Usia		
18 - 20 Tahun	3	2%
21 - 30 Tahun	93	62%
31 - 40 Tahun	39	26%
41 - 50 Tahun	15	10%
Pendidikan terakhir		
SMA	36	24%
Diploma	10	7%
S1	104	69%
Masa Kerja		
< 1 Tahun	19	13%
1 - 5 Tahun	66	44%
6 - 10 Tahun	34	23%
> 10 Tahun	31	21%
Jabatan		
Staff	107	71%
Supervisor	30	20%
Manajer	11	7%
Pemilik	2	1%

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari total 150 responden, mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 52% dari total keseluruhan sampel yang artinya, karyawan pada industri *Facility Services* didominasi oleh laki-laki. Meskipun demikian, dapat dilihat bahwa persentase karyawan perempuan adalah 48% dan jika dilihat perbedaan jumlah ini tidak signifikan dengan perbedaan 4% saja serta dapat dikatakan bahwa upaya penerapan kesetaraan jender di dunia kerja saat ini terus di upayakan. Dapat dilihat juga bahwa responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 20-30 tahun, mencapai 62%. Kelompok usia ini termasuk dalam kategori dewasa muda dimana dalam kelompok usia ini sering kali mencakup individu yang baru saja menyelesaikan pendidikan tinggi, memasuki dunia kerja dan mengalami transisi ke dalam tahapan kehidupan yang lebih mandiri. Untuk kategori Pendidikan terakhir responden penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 69% yang menunjukkan bahwa mayoritas peserta penelitian telah menyelesaikan pendidikan sarjana. Dengan demikian, hasil penelitian ini mungkin lebih mewakili pandangan dan pengalaman dari latar belakang pendidikan tinggi, serta pemahaman mendalam terhadap topik penelitian yang memerlukan tingkat pendidikan lebih lanjut. Dominasi responden yang merupakan karyawan dengan pengalaman kerja 1-5 tahun sebesar 44% menunjukkan bahwa sebagian besar peserta penelitian memiliki pengalaman kerja awal hingga menengah. Dengan demikian, temuan penelitian mungkin mencerminkan pandangan dan tanggapan khusus dari segmen pekerja yang relatif baru di dunia kerja, membawa perspektif unik terkait topik yang diteliti. Dari table diatas juga dapat dilihat bahwa dominasi responden yang menempati jabatan staff sebesar 71% menunjukkan bahwa mayoritas peserta penelitian memiliki peran sebagai staff dalam organisasi. Dengan fokus pada jabatan staff, penelitian ini lebih menyoroti perspektif, tanggung jawab, dan tantangan yang dihadapi oleh tingkatan pekerjaan tersebut. Temuan penelitian akan mencerminkan pengalaman dan pandangan karyawan dengan peran staff dalam konteks penelitian.

Analisis Deskriptif Variabel Responden

Tabel 2 Statistik Deskriptif *Job stress*

Indikator	Mean	Std. Deviation
Saya merasa cepat gugup atau gelisah karena pekerjaan yang dihadapi	2.49	.974
Saya menjadi sangat lelah dalam waktu singkat	2.44	.952
Pekerjaan yang saya terima lebih dari yang seharusnya	3.19	1.103
Saya menghabiskan begitu banyak waktu di tempat kerja, sehingga tidak mempunyai waktu luang untuk kegiatan lain	2.87	1.021

Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3.39	.969
Rata-rata	2.87	1.003

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata *mean* keseluruhan sebesar 2.87 dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja pada kelompok penelitian berada pada tingkat sedang. Pernyataan yang mencatat nilai tertinggi, yaitu "Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik" dengan nilai mean 3.39 menunjukkan bahwa tekanan waktu menjadi aspek yang paling dominan dalam pengalaman stres kerja karyawan.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Psychological Wellbeing

Indikator	Mean	Std. Deviation
Saya merasa senang ketika saya membandingkan diri saya dengan teman dan saudara.	2.49	1.098
Saya puas karena hidup saya terkelola dengan baik tanpa masalah keuangan pribadi	3.49	.968
Melihat kembali kehidupan saya, saya puas dengan hasil saat ini.	3.49	.880
Rata-rata	3.15	.982

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa analisis statistik deskriptif dari data penelitian *psychological wellbeing*, Pernyataan "Saya puas karena hidup saya terkelola dengan baik tanpa masalah keuangan pribadi," dan "Melihat kembali kehidupan saya, saya puas dengan hasil saat ini," memiliki nilai mean yang sama, yaitu 3.49 dan paling tinggi diantara semua pernyataan.

Tabel 4 Statistik Deskriptif Job Satisfaction

Indikator	Mean	Std. Deviation
Saya mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan.	3.73	.741
Saya terikat pada departemen atau perusahaan saya.	3.83	.775
Bekerja di organisasi ini bermakna secara pribadi.	3.59	.770
Saya merasa masalah departemen atau perusahaan saya adalah masalah saya.	3.65	.906
Rata-rata	3.7	.798

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, analisis statistik deskriptif pada data penelitian mengenai job satisfaction menunjukkan tingkat kepuasan yang paling tinggi di antara responden. Pernyataan "Saya terikat pada departemen atau perusahaan saya" memiliki mean di atas 3.83 menandakan tingkat kepuasan dan keterikatan yang signifikan terhadap organisasi.

Tabel 4.10 Tabel Statistik Deskriptif Organizational Commitment

Indikator	Mean	Std. Deviation
Saya puas dengan apa yang saya lakukan saat ini di perusahaan	3.53	.800
Saya menikmati pekerjaan saya saat ini	3.43	.915
Saya merasa dihargai atas apa yang saya lakukan sekarang	3.69	.634
Saya ingin melanjutkan apa yang saya lakukan sekarang	2.87	1.014
Rata-rata	3.38	.840

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, data menunjukkan bahwa pernyataan mengenai kepuasan kerja "Saya merasa dihargai atas apa yang saya lakukan sekarang" memiliki rata-rata mean yang paling tinggi

sebesar 3.69, menandakan bahwa responden umumnya merasa dihargai di lingkungan kerja. Ini adalah indikator positif terkait dengan komitmen terhadap organisasi.

Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
H1: <i>Job stress</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Job Satisfaction</i>	-0.703	0.000	H1 Didukung
H2: <i>Job stress</i> berpengaruh negatif <i>Psychological Wellbeing</i>	-0.867	0.0095	H2 Didukung
H3: <i>Job stress</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	-0.719	0.008	H3 Didukung
H4: <i>Psychicological Wellbeing</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i>	0.244	0.0105	H4 Didukung
H5: <i>Psychological Wellbeing</i> berpengaruh Positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0.586	0.000	H5 Didukung
H6: <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0.536	0.0025	H6 Didukung
H7: <i>Job Stress</i> berpengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i> melalui <i>Psychological Wellbeing</i>	0.140	0.000	H7 Didukung
H8: <i>Job Stress</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Commitment</i> melalui <i>Psychological Wellbeing</i>	0.287	0.000	H8 Didukung

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis pada Hipotesis Pertama menunjukkan nilai estimate sebesar -0.703 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction* sehingga keputusan yang diberikan adalah H1 Didukung. Hipotesis kedua menunjukkan nilai estimate sebesar -0.867 dan nilai signifikansi sebesar $0.0095 < 0.05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Psychicological Wellbeing* sehingga keputusan yang diberikan adalah H2 Didukung. Hipotesis ketiga menunjukkan nilai estimate sebesar -0.719 dan nilai signifikansi sebesar $0.008 < 0.05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Organizational Commitment* sehingga keputusan yang diberikan adalah H3 Didukung. Hipotesis keempat menunjukkan nilai estimate sebesar 0.244 dan nilai signifikansi sebesar $0.0105 < 0.05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Psychicological Wellbeing* terhadap *Job Satisfaction* sehingga keputusan yang diberikan adalah H4 Didukung. Hipotesis kelima menunjukkan nilai estimate sebesar 0.586 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Psychicological Wellbeing* terhadap *Organizational Commitment* sehingga keputusan yang diberikan adalah H5 Didukung. Hipotesis keenam menunjukkan nilai estimate sebesar 0.536 dan nilai signifikansi sebesar $0.0025 < 0.05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* sehingga keputusan yang diberikan adalah H6 didukung. Hipotesis ketujuh menunjukkan nilai estimate sebesar 0.140 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang dapat diartikan bahwa *Psychicological Wellbeing* dapat memediasi secara penuh dan signifikan antara *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction* sehingga keputusan yang diberikan adalah H7 didukung. Hipotesis kedelapan menunjukkan nilai estimate sebesar 0.287 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang dapat diartikan bahwa *Psychicological Wellbeing* dapat memediasi secara penuh dan signifikan antara *Job Stress* terhadap *Organizational Commitment* sehingga keputusan yang diberikan adalah H8 Didukung.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job Stress* dapat memberikan dampak yang negatif terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitement* yang dimediasi oleh *psychological wellbeing* seperti yang dijelaskan dibawah ini:

Job Stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Dengan kata lain, adanya beban stres dalam lingkungan kerja cenderung berdampak negatif terhadap tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Kesimpulan ini mendukung pandangan bahwa manajemen stres kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di tempat kerja, serta menekankan perlunya upaya untuk mengelola dan mengurangi stres dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Job Stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Psychological wellbeing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami seseorang, semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologisnya. Artinya, adanya tekanan dan stres dalam lingkungan kerja cenderung berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Kesimpulan ini menyoroti pentingnya pengelolaan stres di tempat kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Upaya-upaya untuk mengurangi stres kerja dapat berkontribusi positif terhadap aspek-aspek psikologis individu, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara mental.

Job Stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Job Stress* (stres kerja) dan *organizational commitment* (komitmen terhadap organisasi). Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh individu, semakin rendah tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Pentingnya keseimbangan dan manajemen stres di lingkungan kerja menjadi hal yang harus di tingkatkan, karena tingkat stres yang tinggi dapat merugikan ikatan emosional. Dalam pandangan ini, upaya untuk mengurangi stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan dapat membantu meningkatkan tingkat komitmen terhadap organisasi.

Psychological wellbeing berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job satisfaction* yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Analisis ini menggarisbawahi pentingnya kesejahteraan psikologis sebagai faktor yang berkontribusi positif terhadap pengalaman kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks organisasi, perhatian terhadap aspek kesejahteraan psikologis karyawan menjadi krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis, seperti melalui program kesejahteraan mental dan strategi manajemen stres, dapat dianggap sebagai investasi yang berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja. Kesimpulan ini memberikan landasan untuk perancangan kebijakan dan program di tempat kerja yang berfokus pada kesejahteraan psikologis sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia, dengan potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Psychological wellbeing berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan fisik individu, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Analisis ini menggambarkan pentingnya perhatian terhadap aspek kesejahteraan fisik karyawan dalam konteks komitmen organisasional. Kondisi fisik yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap tingkat loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi dapat mempertimbangkan strategi dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan fisik karyawan sebagai bagian dari upaya untuk memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja individu, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan kerja sebagai cara untuk memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk terikat dan berkontribusi secara positif pada tujuan dan nilai organisasi. Kesimpulan ini memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang fokus pada peningkatan kepuasan kerja sebagai sarana untuk mencapai dan mempertahankan komitmen yang kuat dari karyawan.

Job Stress berpengaruh terhadap *job satisfaction* melalui *psychological wellbeing*. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis

individu, yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Kesimpulan ini membawa pemahaman lebih lanjut tentang kompleksitas hubungan antara stres kerja, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan kerja. Individu yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan kesejahteraan psikologis, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kesimpulan ini menekankan pentingnya memahami dampak stres kerja tidak hanya pada aspek psikologis karyawan. Upaya untuk mengurangi stres kerja dan mempromosikan kesejahteraan psikologis dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Implikasi ini memberikan dasar bagi organisasi untuk mengembangkan program kesejahteraan yang holistik dalam rangka meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan secara bersamaan.

Job Stress berpengaruh terhadap *organizational commitment* melalui *psychological wellbeing*. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kesejahteraan psikolo individu, yang selanjutnya berdampak pada tingkat komitmen terhadap organisasi. Kesimpulan ini menggambarkan dinamika kompleks antara stres kerja, kesejahteraan psikologis, dan komitmen terhadap organisasi. Individu yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi akan mengalami penurunan kesejahteraan psikologis, yang dapat memengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kesimpulan ini menyoroti perlunya pendekatan holistik dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan fisik karyawan untuk memperkuat komitmen terhadap organisasi. Implementasi program kesejahteraan yang mencakup aspek psikologis dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi dampak stres kerja dan secara positif memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Implikasi ini memberikan dasar bagi organisasi untuk merancang kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung kesejahteraan psikologis sebagai bagian integral dari upaya meningkatkan komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Rizkia, P. (2015). Pengaruh Healthy Lifestyle, Role Ambiguity dan Role Conflict Terhadap Job Satisfaction Dimediasi Oleh Job Burnout Dan Psychological Well-being, <https://doi.org/10.21070/ups.964>
- 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>
- Vandiya, V., Etikariena, A., & Kunci, K. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja Job Stress and Work Engagement to Private Employees: Mediation Role of Workplace Well-Being. In Jurnal Psikogenesis (Vol. 6, Issue 1).
- Heidari, M., HoseinPour, M. A., Ardebili, M., & Yoosefee, S. (2022). The association of the spiritual health and psychological well-being of teachers with their organizational commitment. BMC Psychology, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00768-x>
- Salsabilla, A., Margono Setiawan, & Jiwa Juwita, H. A. (2022). The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478), 11(9), 97–106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2209>
- 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>
- Jain, P., Duggal, T., & Ansari, A. H. (2019). Examining the mediating effect of trust and psychological well-being on transformational leadership and organizational commitment. Benchmarking, 26(5), 1517–1532. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2018-0191>
- Fieyatiwi, R. S., Diana, N., Afifuddin, D., Akuntansi, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2019). PENGARUH GAYA HIDUP SEHAT TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN DAMPAKNYA PADA AUDITOR KAP (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya dan Malang) (Vol. 08, Issue 05).
- Jung, H. S., Hwang, Y. H., & Yoon, H. H. (2023). Impact of Hotel Employees' Psychological Well-Being on Job Satisfaction and Pro-Social Service Behavior: Moderating Effect of Work-Life Balance. Sustainability (Switzerland), 15(15). <https://doi.org/10.3390/su151511687>

- Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Rahi, S. (2022). Investigating the role of employee psychological well-being and psychological empowerment with relation to work engagement and sustainable employability. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(2), 266–285. <https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2020-0200>
- Peng, B., & Potipiroon, W. (n.d.). THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON BANK EMPLOYEES' JOB STRESS AND JOB BURNOUT DURING COVID-19: A MODERATED MEDIATION MODEL. In *ABAC Journal* (Vol. 42, Issue 3).
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., Li, M., & Yu, X. (2023). The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers. *International Journal for Equity in Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12939-023-01971-x>
- Ikonne, C. N. (2015). Job Stress and Psychological Well-Being among Library Employees: A Survey of Library Staff in Selected University Libraries in South-West Nigeria. *OALib*, 02(06), 1–12. <https://doi.org/10.4236/oalib.1101632>
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 04(01), 20–23. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
- Ramadani Rachmah, A., Sudiro, A., & Amanah Jiwa Juwita, H. (2022). The effect of transformational leadership on organizational commitment: Mediating role of job stress and job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(8), 102–112. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i8.2134>
- Wu, X. (2020). Influence of job stress on job satisfaction among younger bank employees in China: The moderating role of guanxi-oriented attitude. *Chinese Management Studies*, 25(3), 257–273. <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0182>
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3), 266–288. <https://doi.org/10.1108/09513540910941766>
- Wang, W., & Seifert, R. (2021). Job stress and employee outcomes: employment practices in a charity. *Employee Relations*, 43(5), 1178–1193. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0242>
- Liona, R. C., & Yurniardi, M. S. (2020). The contribution of work engagement and job satisfaction to workers' psychological well-being. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 17(2), 94. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v0i0.16251>
- Haji, H., Normah, H., & Omar, H. (n.d.). An Empirical Study on Job Satisfaction, Job-Related Stress and Intention to Leave Among Audit Staff in Public Accounting Firms in Melaka.
- Giang, T. T., Nguyen, C. H., & Ho, Y. H. (2023). Work from home and job outcomes: does well-being matter for accountants in a developing country? *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2023-3749>
- Esen, E., Besdil, G. E., & Erkmén, T. (n.d.). mrp.ase.ro MODERATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB SATISFACTION.
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of the Employees' Mental Toughness on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Mediating Psychological Well-Being. *Administrative Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/admsci13050133>
- Yoo, D. Y. (2023). The Hospitality Stress Matrix: Exploring Job Stressors and Their Effects on Psychological Well-Being. *Sustainability* (Switzerland), 15(17). <https://doi.org/10.3390/su151713116>
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>

Hendik Arianto Ziliwu et al., *Pengaruh Job Stress terhadap Job Satisfaction dan Organizational Commitment di Mediasi oleh Psychological Wellbeing Karyawan Perusahaan Facility Services di Tangerang Selatan*

- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Budomo, X. M. (n.d.). Peran Mediasi Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Diantara Karyawan. www.onlinedoctranslator.com
- Cerdeira, J. P., Cakirpaloglu, S. D., & Cakirpaloglu, P. (2023). Crushing the Spirit: Unmasking the Impact of Workplace Bullying on Psychological Wellbeing among Portuguese Employees. *Administrative Sciences*, 13(11). <https://doi.org/10.3390/admsci13110244>