

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. SAI  
APPAREL Industries Semarang)**

**D. WINDA AYU ARIFIATY**

*Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,*

*Universitas Dian Nuswantoro Semarang*

*URL : <http://dinus.ac.id/>*

*Email : ucil\_ndhut@yahoo.com*

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Untuk membantu kepuasan seseorang dalam bekerja maka perlu adanya komitmen terhadap organisasi, Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stres kerja. permasalahan stress harus cepat diselesaikan karena menyangkut keberlangsungan operasional perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sai Apparel Industries Semarang. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan role stress sebagai variabel moderating. Jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 99 responden dengan menggunakan metode quota sampling. Jenis datanya adalah primer, metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji selisih mutlak.

Hasil analisis menggunakan uji selisih mutlak (untuk hipotesis 1) dapat diketahui bahwa dengan konflik peran yang rendah, maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 2 dapat diketahui bahwa dengan ketidakjelasan peran yang rendah, maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui interaksi antara komitmen organisasi dengan konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan interaksi antara komitmen organisasi dengan konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan interaksi antara komitmen organisasi dengan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja jadi konflik peran dan ketidakjelasan peran (Role Stress) bukan variabel moderating.

Kata kunci : Komitmen organisasi, stress peran, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kepuasan Kerja.

Kata Kunci :

**The Influence of Organizational Commitment on Employees` Work Satisfaction Using Role Stress as Moderating Variable (A Study at PT SAI APPAREL Industries Semarang)**

**D. WINDA AYU ARIFIATY**

*Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,*

*Universitas Dian Nuswantoro Semarang*

*URL : <http://dinus.ac.id/>*

*Email : [ucil\\_ndhut@yahoo.com](mailto:ucil_ndhut@yahoo.com)*

**ABSTRACT**

Job satisfaction is one factor that is essential to obtain optimal working results. To help one's satisfaction in the work it needs a commitment to the organization, organizational commitment is the extent to which an employee is in favor of a particular organization and its objectives, and intend to maintain membership in the organization. If a person is faced with the demands of work beyond the ability of individuals, it is said that the individual is experiencing job stress. stress problems must be resolved quickly because it involves the continuity of operations.

This research was held in PT. Sai Apparel Industries Semarang. The goal is to know the influence of organizational commitment to job satisfaction with a role stress as moderating variabel . The study aims to determine the effect of organizational commitment on job satisfaction with the role of stress as a moderating variable. Sample for this research are 99 respondents using quota sampling methode. Analysis that used in this research are validity test, reliability test, classic assumption test, and moderating regresion.

Analysis result are using moderating regresion ( for 1st hypothesis) Analysis of test results using the absolute difference (for hypothesis 1) can be seen that with low role conflict, the organization's commitment to have a significant effect on job satisfaction. Hypothesis 2 can be seen that with low role ambiquity, the organization's commitment to have a significant effect on job satisfaction the result of this analysis of T test show that role conflict is not moderated of relation by organizational commitment with job satifaction.also with role ambiquity which not moderated of relation by organizational commitment with job satifaction

keyword : organizational commitment,role stress, role conflict, role ambiquity job satifaction

Keyword :