



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
KARYAWAN DENGAN MEDIATOR STRES KERJA  
(Studi Pada UD. Ladang Roti-Braud Artisan Bakery Denpasar)**

**Ida Bagus Agung Paramartha<sup>1</sup> Desak Ketut Sintaasih<sup>2</sup>**

*Abstract*

**Keywords:**

Training;  
Job stress;  
Organizational Commitment;

*Organizational commitment is the involvement and dedication of employees to accept organizational goals and employees' willingness to participate in all organizational activities towards improvement. This study aims to analyze the effect of training on employee organizational commitment with job stress as a mediator. This research was conducted at UD. Ladang Roti, with 37 employees as respondents, and the sampling technique used is the saturated sample technique which is analyzed by path analysis technique. The results of this study indicate that training has a positive and significant effect on employee organizational commitment, training has a negative and significant effect on employee work stress, and work stress has a negative and significant effect on employee organizational commitment. From the results of testing the mediator variable, it is proven that work stress significantly mediates the effect of training on employee organizational commitment. Training is important given to employees because it can reduce work stress levels which can ultimately increase employee commitment to the company.*

**Kata Kunci:**

Pelatihan;  
Stres Kerja;  
Komitmen Organisasional;

**Abstrak**

Komitmen organisasional adalah keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kesediaan karyawan untuk menerima nilai-nilai organisasi dan berpartisipasi dalam semua kegiatan organisasi untuk menuju perbaikan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional karyawan dengan mediator stres kerja. Penelitian ini dilakukan di UD. Ladang Roti, dengan responden sebanyak 37 orang karyawan, dan teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang dianalisis dengan teknik analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan, serta stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Dari hasil pengujian variabel mediator, terbukti stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional karyawan. Pelatihan menjadi penting diberikan kepada para karyawan karena dapat menurunkan tingkat stres kerja yang akhirnya dapat meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan.

**Koresponding:**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Udayana, Bali,  
Indonesia  
Email:  
[gusruma34@gmail.com](mailto:gusruma34@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Dunia bisnis pada era globalisasi saat ini persaingan yang semakin meningkat dan perubahan lingkungan kerja yang terjadi membuat suatu perusahaan dituntut harus mampu menciptakan lingkungan kerja karyawan yang baik dalam perusahaan yang bergerak pada bidang produk barang maupun dalam bidang jasa. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) demi tercapainya tujuan suatu perusahaan (Ksama & Wibawa, 2016). Dalam mencapai sebuah keberhasilan, perusahaan harus mampu membangun dan menciptakan komitmen organisasional karyawan di dalam lingkungan perusahaan karena sumber daya yang berkualitas adalah suatu hal yang sangat penting sebagai penentu keberhasilan perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki komitmen akan menunjukkan kemalasan untuk bekerja keras sehingga menghambat tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang rendah untuk bekerja dan tetap bertahan dilembaga tempatnya bekerja (Wati & Wibawa, 2022). Komitmen organisasional adalah keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kesediaan karyawan untuk menerima nilai-nilai organisasi dan berpartisipasi dalam semua kegiatan organisasi untuk menuju perbaikan organisasi (Wibowo dkk, 2015).

Komitmen organisasional karyawan adalah hal penting bagi perusahaan agar mampu bertahan dan memiliki harapan di masa depan karena dalam mencapai tujuan tidak lepas dari komitmen organisasional karyawan yang dipandang sebagai aset berharga perusahaan, karena karyawan atau individu yang memihak pada suatu organisasi akan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan dituntut agar mampu menghadapi permasalahan di dalam maupun diluar organisasi dan tantangan untuk memenangkan persaingan bisnis tersebut dengan segala sumber daya yang dimiliki, salah satu upaya yang dilakukan perusahaan yaitu memberikan pelatihan yang baik dalam meminimalkan stres kerja karyawan yang akan berdampak terhadap komitmen organisasional karyawan hal ini sejalan dengan penelitian Kusuma & Hardjo (2019) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan pengembangan pelatihan terhadap penurunan stres kerja pada karyawan.

Penelitian ini dilakukan di UD. Ladang Roti (Braud Artisan Bakery), perusahaan lokal yang bergerak sebagai pemasok roti siap saji yang berpusat di Jl. Pulau Morotai No. 45 Dauh Puri Klod, Denpasar, Bali. Dalam perjalanannya Braud Artisan Bakery mengalami naik turun performa penjualan. Berdasarkan hasil pra-riset dengan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dan pengamatan di dalam perusahaan, menunjukkan komitmen karyawan Braud Artisan Bakery tergolong rendah dalam menjalani pekerjaannya, mereka menyatakan bahwa mereka mengalami stres kerja dan tetap berada di dalam perusahaan karena memiliki kewajiban moral saja serta tidak memiliki kesempatan yang besar di perusahaan lain, bahkan ada beberapa karyawan sampai mengajukan pengunduran diri (*resign*) terhadap perusahaan. Stres kerja yang timbul pada karyawan diakibatkan karena kurangnya pelatihan, sehingga pekerjaan yang diberikan kurang dinikmati karyawan yang berdampak pada komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Dampak dengan adanya masalah tersebut maka terganggunya proses produksi yang mengakibatkan terhambatnya target yang diharapkan karena pelatihan tidak diberikan pada awal bekerja di perusahaan, sehingga menimbulkan stres kerja yang menimbulkan terjadinya hal-hal buruk seperti tidak akuratnya jumlah pesanan atau jenis roti yang dipesan pelanggan, bentuk roti yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, bahan baku roti yang disediakan mendadak tidak mencukupi atau habis, pesenana roti yang tidak sesuai dengan jumlah bahan baku yang disediakan maka dari masalah tersebut karyawan mengaku mengalami stres kerja hingga berdampak menurunnya komitmen organisasional karyawan.

Kurangnya pelatihan dalam bekerja dapat menimbulkan stres kerja yang mengindikasikan rendahnya komitmen organisasional karyawan karena, keterampilan karyawan tidak tergalikan dengan baik sehingga membatasi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Wibowo dkk, (2015) menyatakan komitmen organisasional adalah keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap pencapaian

tujuan organisasi dan kesediaan karyawan untuk menerima nilai-nilai organisasi serta berpartisipasi dalam semua kegiatan organisasi untuk menuju perbaikan organisasi. Kusuma & Hardjo (2019) didalam penelitian menyatakan dengan adanya pengembangan pelatihan akan berpengaruh terhadap penurunan stres pada karyawan. Sejalan dengan penelitian Lidyansyah (2014) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah bentuk dari fisik dan psikis pekerja yang mengalami ketidakseimbangan yang dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi yang terkait. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional itu menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasi, kurangnya komitmen organisasional karyawan terjadi karena timbulnya stres kerja akibat pelatihan karyawan tidak diberikan maupun dilaksanakannya dengan baik oleh perusahaan dalam memulai sebuah pekerjaan.

Kasim dkk, (2017) menyatakan pelatihan adalah suatu program yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir oleh tenaga profesional untuk meningkatkan kemampuan agar mencapai sasaran kerja, memperbaiki sikap, mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan merupakan serangkaian tugas untuk meningkatkan pengetahuan dan sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka (Adam dkk., 2020). Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan (Atika, 2019). Dengan adanya pelatihan yang diterapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Semakin baik pelatihan kerja karyawan akan lebih mudah membentuk komitmen organisasional maka dengan demikian pelatihan kerja adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi dan melekat pada diri seorang karyawan (Maryanto & Hadiyanti, 2020).

Hal ini didukung oleh penelitian Yani (2017) dimana pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian tersebut sejalan dengan Maryanto & Hadiyanti (2020) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap komitmen organisasional karyawan. Selain itu Adisaksana (2017) didalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, dengan adanya pelatihan seorang karyawan akan lebih termotivasi dan bertanggung jawab maka dari itu pelatihan kerja yang diselenggarakan perusahaan merupakan hal penting untuk menyiapkan karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Sari & Suhardiyah (2020) menyebutkan bahwa pelatihan kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Dalam mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, kurangnya pelatihan juga mempengaruhi timbulnya stres kerja pada karyawan, kurangnya pelatihan yang diberikan merupakan indikasi timbulnya stres kerja pada karyawan, hal tersebut didukung oleh pendapat dari Ramadhani & Ardias (2020) menjelaskan bahwa metode pelatihan merupakan metode yang cukup efektif untuk meningkatkan motivasi, mengubah struktur kognitif, memodifikasi sikap, dan menambah keterampilan berperilaku. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Kusuma & Hardjo (2019) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan pelatihan terhadap penurunan stres pada karyawan. Selain itu Cahyono (2014) menyatakan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan stres kerja pada karyawan.

Lidyansyah (2014) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah bentuk dari fisik dan psikis pekerja yang mengalami ketidakseimbangan yang dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi yang terkait. *The National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) (2015) mendefinisikan stres kerja adalah sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang muncul akibat adanya ketidaksesuaian dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja, dan berdampak pada kesehatan yang buruk dan bahkan cedera. Selain pelatihan yang diberikan perusahaan, komitmen

organisasional juga dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami karyawan. Hal ini didukung dan ditunjukkan pada penelitian Wibowo dkk., (2015), yang menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasional. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya karyawan yang memiliki stres kerja akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasional, sehingga semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka komitmen organisasional akan menurun (Caesarani & Riana, 2016).

Stres kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional seseorang. Berdasarkan penelitian Sri Rulestari dkk., (2013) menyatakan bahwa dampak stres adalah *organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan turnover meningkat. Peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan komitmen organisasional, dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasional, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat stres kerja. Aldi & Susanti (2019) mengemukakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dan dikelola oleh individu maupun organisasi, karena jika stres dengan tingkat yang tinggi dibiarkan terus menerus tanpa ada pengelolaan dan penanganan akan berdampak pada keinginan seseorang untuk bertahan dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi *stressor (workload, pressure, conflict, dan role ambiguity)* yang dirasakan atau dialami karyawan akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan. Iresa (2015) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasional, artinya semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah komitmen organisasional. Tingkat stres ini kemudian akan mempengaruhi komitmen karyawan dimana semakin tinggi tingkat stres yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah komitmen (Putri & Martono, 2015). Berdasarkan fenomena yang terjadi di UD. Ladang Roti (Braud Artisan Bakery) mengenai menurunnya komitmen karyawan dan hasil-hasil studi empiris yang telah diuraikan maka menarik untuk diteliti lebih mendalam tentang pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional karyawan dengan mediator stres kerja.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif (hubungan). Penelitian dilakukan di UD. Ladang Roti (Braud Artisan Bakery) yang berada di Jl. Pulau Morotai No. 45 Dauh Puri Klod, Denpasar, Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah yang berkaitan dengan pelatihan, stres kerja dan komitmen organisasional karyawan pada di UD. Ladang Roti (Braud Artisan Bakery). Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Ladang Roti (Braud Artisan Bakery) yang terkait dengan pelatihan dan stres kerja serta komitmen organisasional. Pemilihan pelatihan dan stres kerja sebagai objek penelitian karena kedua variabel ini dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan pada UD. Ladang Roti (Braud Artisan Bakery). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif yang dimaksud meliputi jumlah karyawan dan skor jawaban responden atas pertanyaan dan hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang telah dikuantitatifkan yang berkaitan dengan pelatihan, stres kerja dan komitmen organisasional karyawan UD. Ladang Roti. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi atau gambaran umum pelatihan, stres kerja dan komitmen organisasional, profil organisasi, struktur organisasi serta hasil observasi dan hasil responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam wawancara maupun kuesioner terhadap karyawan UD. Ladang Roti (Braud Artisan

Bakery). Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data yang dikumpulkan dari penelitian ini adalah hasil dari kuesioner dan wawancara mengenai pelatihan, stres kerja dan komitmen organisasional yang disebarakan kepada seluruh responden karyawan UD. Ladang Roti (Braud Artisan Bakery). Data sekunder dalam penelitian ini dalam berupa catatan-catatan, laporan-laporan, data umum perusahaan, data penjualan dan data jumlah seluruh karywan UD. Ladang Roti (Braud Artisan Bakery). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Ladang Roti (Braud Artisan Bakery) sebanyak 37 orang. Dalam penelitian teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Ladang Roti (Braud Artisan Bakery berjumlah 37 orang). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path analysis*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 37 orang karyawan UD. Ladang Roti (Braud Artisan Bakery). Karakteristik responden dilihat dari 3 variabel, yaitu jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki yakni 23 orang atau 62,2 persen dan responden dengan jenis kelamin perempuan yakni 14 orang atau 37,8 persen. Ini berarti karyawan yang bekerja di UD. Ladang Roti (Braud Artisan Bakery) didominasi oleh laki-laki yang dianggap memiliki tenaga lebih kuat untuk bekerja di unit produksi serta perusahaan membutuhkan lebih banyak laki-laki untuk mengisi posisi *driver* atau *security*. Karakteristik kedua adalah umur, responden dengan usia 30-39 tahun sebanyak 16 orang atau 43,2 persen mendominasi diantara rentang usia lainnya, ini berarti karyawan berumur 30-39 tahun dianggap masih produktif untuk bekerja UD. Ladang Roti (Braud Artisan Bakery), sedangkan yang paling sedikit yakni responden dengan usia < 20 tahun sebanyak 4 orang atau hanya 10,8 persen. Karakteristik ketiga yaitu responden dengan pendidikan SMA/SMK yakni 18 orang atau 48,6 persen lebih mendominasi diantara yang lainnya, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir pasca sarjana yang paling sedikit yakni 2 orang atau 5,4 persen. Artinya tenaga kerja dengan pendidikan SMA/SMK terutama dengan lulusan SMK jurusan Tata Boga lebih banyak mengisi posisi yang ada di UD. Ladang Roti (Braud Artisan Bakery) karena perusahaan ini bergerak dibidang produksi makanan.

Pada penelitian ini dihitung pengaruh pelatihan terhadap stres kerja melalui program SPSS 21.0 *for windows*. Berikut ini ditampilkan hasil perhitungan struktur pertama pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Koefisien Jalur I**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.161	5.537		6.351	.000
	Pelatihan	-.624	.077	-.356	-2.254	.031

a. Dependent Variable: Stres kerja  
b. R square: 0,127  
c. Sig.F: 0,031

Sumber: Data primer diolah, 2021

Variabel pelatihan memiliki koefisien sebesar -0,356 berarti pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap stress kerja, ini diartikan apabila pelatihan meningkat maka stress kerja akan menurun

sebesar -0,356. Selanjutnya, pada penelitian ini dihitung pengaruh pelatihan dan stress kerja terhadap komitmen organisasional melalui program SPSS 21.0 for windows. Berikut ini ditampilkan hasil perhitungan struktur kedua pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Koefisien Jalur II**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	30.251	10.896		2.776	.009
	Pelatihan	.476	.197	.206	3.198	.039
	Stres kerja	-.293	.097	-.222	-3.291	.005

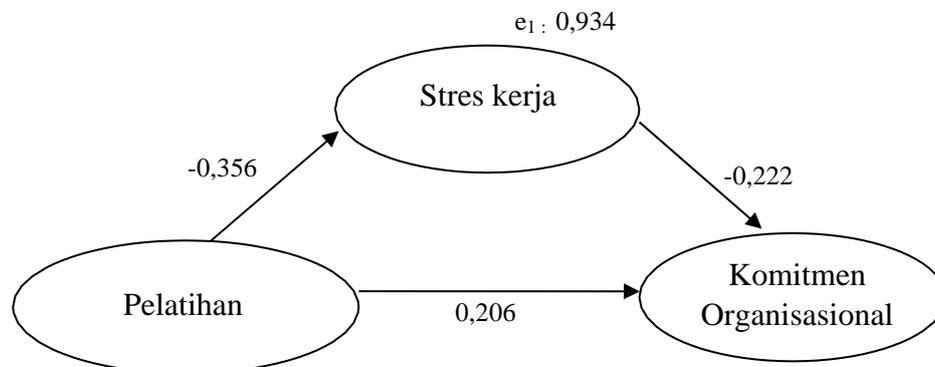
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. R Square: 0,124

c. Sig.F: 0,000

Sumber: Data primer diolah, 2021

Variabel pelatihan memiliki koefisien sebesar 0,206 berarti pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, ini diartikan apabila pelatihan meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 0,206. Variabel stress kerja memiliki koefisien sebesar -0,222 berarti stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, ini diartikan apabila stress kerja meningkat maka stress kerja akan menurun sebesar -0,222. Hasil perhitungan koefisien determinasi total sebesar 0,238 mempunyai arti bahwa sebesar 23,8 persen variasi Komitmen Organisasional dipengaruhi oleh pelatihan dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 76,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Berdasarkan pemaparan diatas mengenai persamaan struktural, maka diagram koefisien jalur dari penelitian ini sebagai berikut.



**Gambar 1.**  
**Diagram Analisis Jalur**

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di UD. Ladang Roti-Braud Artisan Bakery Denpasar. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan memperhatikan deskripsi variabel, maka hasil ini memberi gambaran bahwa, karyawan yang mendapat pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, hal ini dikarenakan adanya kenyamanan yang terjalin apabila karyawan diperhatikan kemampuannya oleh perusahaan. Perusahaan yang memberikan waktu pelatihan secara jelas dan terjadwal akan membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga karyawan akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.

*Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan dengan Mediator Stres Kerja (Studi pada UD. Ladang Roti-Braud Artisan Bakery Denpasar),  
Ida Bagus Agung Paramartha dan Desak Ketut Sintaasih*

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yani (2017) menyatakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu Adisaksana (2017) didalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Penelitian lainnya, Sari & Suhardiyah (2020) menyebutkan bahwa pelatihan terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan Maryanto & Hadiyanti (2020) yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa, pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja di UD. Ladang Roti-Braud Artisan Bakery Denpasar. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan maka akan mengurangi tingkat stres karyawan dalam bekerja. Dengan memperhatikan deskripsi variabel, maka hasil ini memberi gambaran bahwa, karyawan yang mendapat pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan menurunkan tingkat stress karyawan, hal ini dikarenakan adanya rasa nyaman dan aman apabila karyawan diperhatikan kemampuannya oleh perusahaan. Perusahaan yang memberikan pelatihan secara jelas dan terjadwal akan membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga karyawan tidak akan tertekan dalam melakukan pekerjaan yang telah sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka. Dengan memberikan metode pelatihan yang tepat, karyawan juga akan memperoleh informasi yang jelas dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusuma & Hardjo (2019) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan pengembangan pelatihan terhadap penurunan stres pada karyawan. Lidyansyah (2014) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah bentuk dari fisik dan psikis pekerja yang mengalami ketidakseimbangan yang dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi yang terkait. Selain itu pendapat dari Cahyono (2014) menyatakan adanya pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penurunan stres kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif meskipun kategori stresnya stabil pada karyawan.

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di UD. Ladang Roti-Braud Artisan Bakery Denpasar. Hal ini membuktikan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkat. Dengan memperhatikan deskripsi variabel, maka hasil ini memberi gambaran bahwa, karyawan yang memiliki tingkat stress yang rendah dan dapat bekerja dengan nyaman dalam satu perusahaan cenderung akan setia dan memiliki komitmen tinggi pada perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan adanya rasa nyaman apabila karyawan diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka akan meringankan tekanan karyawan selama bekerja, sehingga karyawan akan merasa senang dan bangga menjadi bagian dari perusahaan. Dengan tingkat stress yang rendah, karyawan akan menghasilkan hasil kerja yang baik dan keinginan karyawan untuk tetap berada diperusahaan akan meningkat. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri & Martono (2015) yang menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan. Selain itu Cha *et.al.*, (2011) berpendapat stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan komitmen organisasional. Divara & Rahyuda (2016) menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang memiliki stres kerja akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasional, sehingga semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka komitmen organisasional akan menurun (Caesarani & Riana, 2016). Penelitian Putra dkk., (2015) juga menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil tabulasi  $M = 2,013 > 1,96$  yang berarti variabel stres kerja secara signifikan memediator hubungan antara pelatihan terhadap Komitmen Organisasional. Dengan demikian maka hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa variabel stres kerja secara signifikan memediator hubungan antara pelatihan terhadap komitmen organisasional di UD. Ladang Roti-Braud Artisan Bakery Denpasar. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan maka akan mengurangi tingkat stres karyawan dalam bekerja sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkat. Dengan memperhatikan deskripsi variabel, maka hasil ini memberi gambaran bahwa perusahaan yang memberikan pelatihan secara jelas dan terjadwal akan membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga karyawan tidak akan tertekan atau stress dalam melakukan pekerjaan. Semakin lengkap dan jelas informasi yang diperoleh karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya, maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan karena karyawan merasa dianggap menjadi bagian dari perusahaan. Selain itu, karyawan yang mendapat pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, hal ini dikarenakan adanya kenyamanan yang terjalin apabila karyawan diperhatikan kemampuannya oleh perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maryanto & Hadiyanti (2020) yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kusuma & Hardjo (2019) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan pelatihan terhadap penurunan stres pada karyawan. Lidyansyah (2014) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah bentuk dari fisik dan psikis pekerja yang mengalami ketidakseimbangan yang dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi yang terkait, selain itu penelitian dari Rulestari dkk., (2013) menyatakan bahwa dampak stres adalah *organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan turnover meningkat.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh masing-masing variabel, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Artinya semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan maka akan mengurangi tingkat stres karyawan dalam bekerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Artinya semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkat. Stres kerja secara signifikan memediator hubungan antara pelatihan terhadap Komitmen Organisasional. Artinya semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan maka akan mengurangi tingkat stres karyawan dalam bekerja sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkat.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan, UD. Ladang Roti-Braud Artisan Bakery Denpasar sebaiknya memperhatikan stres kerja karyawan dengan cara mempertahankan komunikasi di dalam perusahaan untuk menghindari konflik, membuat jadwal kerja sesuai prosedur dan menghindari tambahan beban kerja diluar kesepakatan dengan harapan karyawan akan tetap dengan komitmennya berada di dalam perusahaan dan bukan karena mempunyai tanggung jawab moral maupun tidak memiliki kesempatan di perusahaan lain. Sedangkan bagi para karyawan sebaiknya dapat melakukan manajemen waktu yang baik antara bekerja dengan kehidupan pribadi dan tidak mencampuri masalah dalam pekerjaan dengan masalah pribadi. Selain stres

kerja, UD. Ladang Roti-Braud Artisan Bakery Denpasar juga dapat memberikan pelatihan secara berkala kepada karyawannya untuk mengembangkan kemampuan sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dengan tetap memperhatikan isi pelatihan yang diberikan agar lengkap dan mudah dipahami oleh karyawan. Bagi peneliti berikutnya, perlu dipertimbangkan untuk meneliti variabel – variabel, faktor-faktor, dan indikator lain diluar pelatihan dan stres kerja untuk mengetahui komitmen organisasional. Seperti variabel kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, dan yang lainnya.

## REFERENSI

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol 10 No 1, pp: 109-123.
- Adisaksana, H. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen (Studi pada Karyawan PT BRI (Persero) Tbk. Malang Martadinata). *Akutansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, Vol 24 No 2, pp: 112-133.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Atika, A. P. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Caesarani, A. C., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen karyawan dan turnover intention pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol 5 No 9, PP; 1-12
- Cahyono, E. W. (2014). Pelatihan gratitude untuk penurunan stres kerja karyawan di PT. X. *CALYPTRA*, Vol 3 no 1, pp 1-15.
- Cha, Jae Min; Kim, Seung Hyun; Cichy, Ronald F .2011. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Contextual Performance: Examining Effects of Work Status and Emotional Intelligence among Private Club Staff Members . *Psychology & Marketing*, vol 21 no 6, pp: 405-424.
- Divara, I. G. A. G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan komitmen organisasional pegawai kontrak dinas kebudayaan provinsi bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol 5 no 11: pp 67-88
- Iresa, A. R. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol 23 no 1 pp: 34-51
- Kasim, N., Adolfin., dan Tawas, H. N. (2017). Analisis Pelatihan, Penempatan Kerja dan Mutasi Karyawan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karyawan Non Medis Di RSUP Prof. Dr. R. D Kandou Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 5 No. 2. Pp: 1-10
- Ksama, I B. P Titiksa & Wibawa, I Made Artha. (2016). Pengaruh LeaderMember-Exchange, Role Stress dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol 5 no 10, pp: 6174-6200.
- Kusuma, H. P., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, vol 1 no 1, pp: 23-30.
- Lidyansyah, I. P. D. (2014). Menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan melalui musik. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, vol 2 no 1, pp: 62-74.
- Maryanto, D. N. E., & Hadiyanti, S. U. E. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Kerja Karyawaan Di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, vol 1 no 3, pp: 1294-1302
- Putra, M. S., Riana, I. G., & Wibowo, I. G. P. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, vol 4 no 4, pp: 17-24.
- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan stres kerja terhadap komitmen organisasional. *Management Analysis Journal*, vol 4 no 4. Pp: 33-45
- Ramadhani, M., & Ardias, W. S. (2020). Efektivitas Pelatihan Manajemen Stres Dalam Penurunan Stres Kerja Pada Anggota Badan Search And Rescue Nasional (Basarnas) Kota Padang. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, vol 2 no 1, pp: 28-39.

- Sari, R. G., & Suhardiyah, M. (2020). Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. SMART (SINAR MAS ARTA RAYA TERANG). *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, vol 1 no 1, pp: 566-574.
- Sri Rulestari L.H. & Eryanto, H. (2013). Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit TK IV Salak, Bogor. *Econosains Jurnal Online Ekonomi dan Pendidikan*, vol 11 no 2, pp: 418-442.
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, vol 53 no 9, pp: 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, vol 53 no 9, pp: 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Yani, I. M. E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. PLN (Persero) Area tanjung Pinang