

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Gereja BNKP merupakan Gereja etnis Nias, nama BNKP singkatan Banua Niha Keriso Protestan yang memiliki makna Banua adalah diambil dari terjemahan dua kata dalam bahasa Nias yaitu kampung dan langit BNKP bermakna persekutuan orang-orang percaya kepada Yesus Kristus melalui kuat kuasa Roh Kudus. Niha artinya manusia dalam arti orang percaya kepada Kristus. Keriso berarti kristus merupakan kepada gereja dan Protestan dimaksudkan sebagai sikap Gereja BNKP yang menyatakan posisinya sebagai Gereja reformasi yang injil serta menyaksikan kesinambungan hubungan persekutuannya dengan jemaat mula-mula dalam membentuk dan membangun Gereja diperlukan administrasi Gereja.

Gereja BNKP memiliki 59 wilayah Resort 1090 jemaat, dengan jumlah warga mencapai 429.000 jiwa yang dilayani oleh 538 pendeta (Laporan BPHMS tahun 2015). Pelayanan BNKP tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dan berpusat di Gunung sitoli. Pelayanan gereja BNKP 80% berada di wilayah pedesaan dan 20% berada di kota-kota besar Indonesia seperti Medan, Padang, Pekanbaru, Batam, Jakarta, Bandung, Surabaya dan kota-kota kecil lainnya.

Dalam peraturan BNKP dijelaskan bahwa penanggungjawab program pelayanan di jemaat adalah Pendeta. Sebagai seorang Pendeta memiliki tanggung jawab yang besar untuk membantu meningkatkan pertumbuhan kerohanian serta memelihara perkembangan kerohanian jemaatnya melalui tugas pengembalaannya mencakup perlawatan anggota jemaat, melayani yang sakit,

menguatkan anggota jemaat dan bertanggung jawab memperhatikan anggotanya dengan rajin. Kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh panggilan hubungan personal dengan Tuhan dan integritas sebagai wujud iman yang sungguh-sungguh di dalam Tuhan.

Dalam era sekarang disebut era globalisasi era milenial dan industri digital karena semakin berkembang pesat. Dunia berada dalam era keterbukaan dan kecepatan informasi. Perubahan ini serba cepat, dinamis dan kompleks. Hal ini tidak hanya berdampak di lingkungan bisnis tetapi juga di lingkungan sosial dan keagamaan yakni Gereja. Kondisi ini mendorong semakin beragamnya kebutuhan warga jemaat berbagai tuntutan dan ekspektasi pelayanan seturut dengan perkembangan zaman.

Warga jemaat yang semakin banyak, informasi semakin terbuka, pergumulan di tengah-tengah jemaat semakin kompleks tentu saja sejalan dengan kecenderungan kebutuhan pelayanan warga jemaat yang berubah ke hal-hal yang lebih praktis ini merupakan alasan mengapa gereja mesti mengobarkan terus semangat panggilannya dan mengukur efisiensi dan efektivitas tugas pelayanannya di tengah-tengah dunia.

Pendeta merupakan profesi pelayanan dan telah dipilih dan ditetapkan, bagi sebagian besar warga gereja pendeta adalah pelayan utama karena fungsinya sebagai seorang pemimpin dan diyakini memiliki kadar spiritualitas yang tinggi dan berperilaku yang suci dan bersih. Abineno (1979) mengatakan bahwa jabatan Pendeta adalah jabatan khusus berdiri dan berhadap-hadapan dengan jemaat dalam melaksanakan pemberitaan Firman Tuhan dan Sakramen.

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati dan tekad demi mencapai tujuan sekalipun ia belum mendapat hasil, Berjerih payah dan berkorban demi menyelesaikan tujuannya sekalipun semua orang meninggalkannya. Menurut Glikcman (2007) komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan seseorang mau berbuat dalam upaya tercapainya tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien.

Untuk mendukung pernyataan di atas peneliti melakukan wawancara secara personal dengan Pendeta berinisial A, berikut hasil wawancaranya.

*“Dalam kehidupan sebagai seorang Pendeta saya tidak mengenal batas untuk melayani jemaat dalam hal apapun termasuk dalam keadaan sakit, jarak rumah jemaat yang jauh dan terpencil kemudian waktu yang tidak menentu baik pagi, siang, sore maupun malam apabila panggilan pelayanan sangat mendesak dan masih sanggup untuk melayani, pelayanan tersebut tetap saya laksanakan”*  
(Komunikasi Personal dengan Pdt A. Medan, 18 Oktober 2022).

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa seseorang pendeta telah dipanggil dan dipilih Tuhan serta kepadanya dipercayakan untuk melayani Firman Allah sesuai dengan kesaksian Alkitab dan Peraturan BNKP dan menunjukkan kesetiiaannya dan penyerahaan diri kepada Jemaat . bila dikaitkan dengan Aspek Komitmen kerja menurut Meyer, Allen, dan Smith (1993) dapat diketahui bahwa pendeta berinisial A tersebut berada pada aspek komitmen *afektif* serta Komitmen *normative* bahwasanya pendeta tersebut tetap bertahan pada suatu pekerjaan karena keinginan serta tetap merasa yakin untuk melakukannya didasarkan keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Otoriteit Dachi & Delipiter Lase (2020) dengan metode penelitian kualitatif-deskriptif, terdapat 24 pendeta yang memiliki disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanannya sebagaimana diatur peraturan BNKP No. 07/BPMS-BNKP/2008 yakni tercapainya program pelayanan di jemaat yang sedang ia pimpin dan layani kemajuan jemaat baik dalam perkembangan iman, persekutuan maupun partisipasi dalam masyarakat, suksesnya membenahan sarana dan prasarana dalam kegiatan pelayanan di jemaat, suksesnya pengelolaan organisasi dan administrasi di Jemaat, adanya berbagai terobosan baru atau inovasi yang dilakukan dalam pembinaan anggota jemaat dan kemampuan pendeta membina hubungan dengan sesama pelayan dan anggota Jemaat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa data wawancara sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dimana pendeta berinisial A memiliki komitmen kerja dalam kategori tinggi sebagaimana yang dimaksud dalam penelitian terdahulu bahwa pendeta yang memiliki komitmen tinggi dikategori 70-100%, yang dimana pendeta berinisial A termaksud dikategori 70-100%

Komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam organisasi sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) terhadap ditempat ia bekerja (Rahadian dan Andi,2008).

Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktifitas yang lebih tinggi (Kreitner dan Kinicki,2003) Kemajuan karir, peningkatan kompensasi serta mendapatkan intrinsik bagi individu (R.W. Rowden,2000). Menurut Borong (2015) mengatakan bahwa sebagai seorang pendeta memiliki panggilan khusus tidak hanya di dalam gereja tapi juga warga jemaat.

Pada tahun 2019 jumlah pendeta BNKP semakin meningkat namun masih terdapat pelayanan yang tidak terpenuhi. Terdapat keinginan para pendeta untuk bekerja dilembaga lain yang disebabkan oleh masih rendahnya panggilan untuk menjadi pendeta, rapuhnya komitmen dan rendahnya kesejahteraan dan kepuasan yang didapatkan dijemaat serta kendala dalam penempatan. Selain hal tersebut terdapat fenomena bahwasanya banyak Pendeta yang mengundurkan diri dari tempat pelayanan.

Untuk mendukung pernyataan diatas peneliti melakukan wawancara secara personal dengan Pendeta berinisial Z , berikut hasil wawancaranya.

*“masa perpindahan menjalin kembali interaksi dan penyesuaian diri dengan para jemaat serta harus bisa menguasai lingkungan tempat tinggal jemaat karena pelayanan tidak hanya di gereja saja tapi dilingkungan tempat tinggal jemaat. Belum lagi sikap para pengurus yang tinggi hati yang sulit menerima saran ,kurang menghargai dan ingin memajukan diri sendiri sehingga membuat rasa tidak nyaman dan jenuh hingga memunculkan pemikiran ingin pindah tempat pelayanan.”*  
(Komunikasi Personal dengan Pdt Z. Medan, 23 Oktober 2022)

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa seseorang pendeta berinisial Z masih tetap bertahan dikarenakan masih memiliki kesadaran dan jika tidak ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan pelayanan dengan alasan apapun dan dapat diketahui bahwasanya Pendeta Z tersebut berada pada aspek Komitmen Kontinuas yaitu mengarah pada kesadaran dan dirinya akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi tersebut (Meyer dkk,1993)

Penelitian terdahulu yang dilakukan Otoriteit Dachi & Delipiter Lase (2020) dengan metode penelitian kualitatif-deskriptif, terdapat 16 para pendeta dalam kategori rendah yaitu tidak menyusun program pelayanan, kurang peduli pada kunjungan pastoral (pendampingan) serta pemberitaan firman Tuhan yang tidak

membangun iman warga jemaat. Kurang bersinergitas dengan majelis dan badan pekerja majelis dalam kepemimpinan di jemaat Keadaan pelayanan jemaat cenderung melemah serta terdapat berbagai konflik dan permasalahan yang menuju pada perpecahan. Kesimpulannya bahwa pendeta tersebut belum optimal dalam pelayanannya dan kurang dalam melaksanakan fungsinya sebagai pendeta.

Tak terlepas dari hal tersebut Pendeta juga manusia biasa sama halnya seperti jemaat pada umumnya. Selalu ada Pendeta yang menghadapi berbagai masalah, beban dan tantangan dalam menjalankan tugasnya yang tidak bisa diatasinya sendiri (Andar Ismail, 2003) sehingga mampu membuat seorang pendeta tersebut mengalami tekanan baik dari dalam diri maupun dari luar yang dapat dikatakan bagian dari Stres.

Smet (1994) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan yang menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya sistem biologis, psikologis, dan sosial dari seseorang.

Menurut Khron (2002) stres disebabkan karena adanya ketidakseimbangan antara permintaan baik secara fisik atau psikologis dan kemampuan individu untuk memenuhi permintaan tersebut.

Untuk mendukung pernyataan diatas peneliti melakukan wawancara secara personal dengan Pendeta berinisial N , berikut hasil wawancaranya.

*“Pendeta merupakan contoh dan teladan di dalam kehidupan jemaat, dan menjadi tugas dan tanggung jawab untuk melayani para jemaat, akan tetapi Pendeta juga manusia biasa tentu pasti memiliki kesalahan dan memiliki masalah. Pada saat ini saya telah di pindahkan melayani yang lokasinya berada di kota sebelumnya saya melayani diperdesaan. Pada saat saya melayani dihadapan ratusan jemaat saya merasakan jantung berdetak kencang,*

*kegelisahan dan saya juga tidur larut malam dan terkadang kesulitan untuk tidur karena banyak yang dipikirkan terutama mengenai para Jemaat. Dan ketika memimpin sidang atau rapat saya sering mengalami emosional karena tidak dihargai, terkadang saya juga menangis dan rasanya harga diri saya menurun dan merasa tidak aman”*

*(Komunikasi Personal, Pendeta N 18 Maret 2023)*

Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa Pendeta sedang mengalami tekanan serta masalah yang dialami. Gelisah, takut, gangguan tidur, mengalami kecemasan dan kelelahan mental yang mendapat menimbulkan stress. Faktor yang menyebabkan stress dapat berasal dari dalam maupun dari luar. Ada Pendeta jemaat yang memiliki kualitas kepemimpinan yang baik namun tidak memiliki kualitas rohaninya dan sebaliknya pendeta jemaat yang tidak memiliki kualitas kepemimpinan baik namun memiliki kualitas rohaninya baik dan fakta ini sangat berpengaruh dengan pertumbuhan gereja. Penelitian yang terdahulu yang telah dilakukan Fia, Stephen Doh Dkk (2022) dengan menggunakan prosedur stratified dan simple random sampling Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pendeta seringkali mengalami stres dan frustrasi karena kurangnya sumber daya seperti uang dan infrastruktur, perbedaan peran yang saling bersaing untuk mendapatkan perhatian mereka (pelayanan dan keluarga), keterlambatan dalam mencapai tujuan pelayanan mereka, dan melakukan banyak kegiatan yang sama waktu. Peneliti tersebut menemukan bahwa para pendeta merasa terkuras secara emosional karena pekerjaan mereka dan merasa lelah.

Carroll (2006) menggambarkan pekerjaan pendeta sebagai pekerjaan yang berat dan menuntut, pekerjaan yang tidak selalu dipahami atau dihargai dengan baik dan lebih kompleks dibandingkan apa yang dilakukan pendeta pada kebaktian hari Minggu.

Penyebab stres dalam pelayanan pastoral dapat mempengaruhi pendeta dengan cara yang berbeda-beda dan, yang paling ekstrim, dapat berupa kelelahan, meninggalkan pelayanan, atau bunuh diri (Bailey, 2019 ; Doolittle, 2010 ; Turton & Francis, 2007 )

Temuan Liang (2009) mengatakan bahwa pelayanan yang tinggi dapat meningkatkan stres di kalangan pendeta. Menurut Sophiah (2008) Stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan individu yang merupakan salah satu dampak dari kehidupan modern. Individu dapat merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman.

Dapat disimpulkan seorang pendeta juga mengalami stres kerja sehingga membuat fakta di lapangan sedikit berbeda. Ada pendeta jemaat yang memiliki kualitas kepemimpinan yang baik namun tidak memiliki kualitas rohaninya dan sebaliknya pendeta jemaat yang tidak memiliki kualitas kepemimpinan baik namun memiliki kualitas rohaninya baik dan fakta ini sangat berpengaruh dengan pertumbuhan Gereja.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Kerja pada Pendeta. Untuk itu perlu dilakukan penelitian mendalam dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Kerja pada Pendeta di Kota Medan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap komitmen pelayanan pada Pendeta BNKP di Kota Medan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen pelayanan kerja pada Pendeta BNKP di Kota Medan .

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Pendeta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai informasi dan bahan masukan bagi pendeta untuk dijadikan bahan landasan dalam menentukan kebijakan guna meningkatkan komitmen kerja

### 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran guna memperluas wawasan dan pengetahuan berpikir dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja dan komitmen kerja pendeta

### 3. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini dan selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi komitmen organisasi selain yang digunakan dalam penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Komitmen Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Komitmen Kerja**

Robbins (2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi serta tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi mampu menumbuhkan rasa kebersamaan atau rasa memiliki terhadap semua yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Menurut Luthans (2006) komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Sopiah (2008) komitmen kerja adalah dimana keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, menerima semua tujuan organisasi serta berkeinginan untuk bertahan di perusahaan atau organisasi tersebut (Mathis & Jackson, 2009). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi (Greenberg & Baron, 1993).

Steers (1977) menyatakan bahwa komitmen berkaitan dengan intensi untuk bertahan dalam organisasi, tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan unjuk kerja karena unjuk kerja berkaitan pula dengan motivasi, kejelasan peran, dan kemampuan karyawan

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tersebut tetap berada dalam perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaannya, sehingga karyawan tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan perusahaannya dengan alasan apapun.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen**

Atkinson dan Hill (2008) memiliki pendapat bahwa faktor faktor yang mempengaruhi komitmen kerja di perusahaan, yaitu:

1. Pendapatan finansial individu, yaitu jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, serta fasilitas-fasilitas lain yang diberikan perusahaan. Karyawan yang merasa adanya jaminan kesejahteraan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan akan lebih giat bekerja dan mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan.
2. Pendapatan finansial dari kelompok kerja, yaitu uang yang diperoleh karyawan sebagai imbalan untuk kerja karyawan tiap bulan. Karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dengan imbalan yang sesuai dengan kerja keras dari karyawan.
3. Syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, yaitu faktor fisik

lingkungan atau segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan menghadirkan suasana nyaman dalam menjalankan rutinitas sehari-hari. Karyawan merasa betah dan akan lebih berkomitmen dengan tempat kerjanya.

4. Otonomi, yaitu di mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan substansial bagi pekerja. Karyawan yang diberikan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya akan menumbuhkan sikap tanggung jawab dan merasa perusahaan telah mempercayakan pekerjaan kepada karyawan, dengan demikian menghadirkan hubungan yang positif antara keduanya, dan ini yang akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan
5. Prestise kerja, yaitu posisi status sosial ekonomi yang disajikan oleh suatu jenis pekerjaan pada pekerjaannya yang akan dapat mengangkat harkat dan martabat serta harga diri yang bersangkutan.
6. Variasi ketrampilan, yaitu tingkat tuntutan akan keragaman aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
7. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi, kesempatan untuk melakukan aktualisasi diri dan potensi lewat pekerjaan.
8. Kesempatan yang berafiliasi, yaitu kesempatan untuk berinteraksi sosial baik antar karyawan, karyawan-pimpinan, atau dengan orang lain. Dukungan sosial dari rekan kerja dapat membantu karyawan untuk berusaha mengatasi permasalahan yang dihadapi di tempat kerja.

9. Status simbol, yaitu segala sesuatu yang ada pada perusahaan tempat karyawan bekerja yang sifatnya nyata dan khusus, sehingga dapat menciptakan perasaan bangga pada diri karyawan.
10. Waktu kerja, yaitu pengaturan kerja yang baik dan sesuai dengan keinginan karyawan sehingga tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Karyawan merasa nyaman dengan waktu kerja yang diatur dengan tidak menyita semua waktunya, dengan demikian karyawan merasa dihargai perusahaan dan berusaha untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.
11. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan atau pengakuan dan segala bentuk penghargaan yang diberikan secara khusus oleh perusahaan sebagai pernyataan atau pengakuan atas prestasi kerja.
12. Pekerjaan yang menantang dan besar tanggungjawabnya.
13. Keamanan kerja, yaitu rasa kepastian atau keyakinan seseorang akan kemampuannya menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi.

### 2.1.3 Aspek-Aspek Dalam Komitmen Kerja

Menurut Meyer, Allen, dan Smith (1993) membagi komitmen kerja menjadi tiga komponen, yaitu:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif) yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif atau psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen afektif berkaitan erat dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya atau karena keinginannya sendiri.
2. *Continuance commitment* (komitmen kontinuas) mengarah pada perhitungan untung rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.
3. *Normative commitment* (komitmen normatif) yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral, Komitmen kerja tidak secara otomatis muncul pada karyawan.

## **2.2 Stres Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Stres**

Stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2009).

Menurut Robbins (2008) berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan (instansi) beraneka ragam seperti, beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu dan lain-lain. Situasi di luar lingkungan pekerjaan (individu) juga dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi seseorang, seperti masalah-masalah keluarga adalah contoh sumber stres.

Gejala yang ditimbulkan dari stres ini dapat meliputi gejala badan, emosional dan sosial. Handoko (2011) juga menyebutkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Ketegangan ini muncul ketika karyawan merasakan kekawatiran, kesulitan dan masalah yang mereka hadapi terasa berat dan tidak dapat ditoleransi lagi.

Menurut Davis dan Newstrom (1985) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres ini merupakan istilah umum yang diterapkan pada tekanan perasaan hidup manusia yang apabila dirasa terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan.

Gibson dkk. (1996) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar

(lingkungan) situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Beehr dan Newman (1978) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan. Keadaan yang muncul dari interaksi manusia dan pekerjaan tersebut dapat diinterpretasikan berbeda oleh individu yang berbeda, hal ini dipengaruhi oleh tipe kepribadian yang individu miliki. *Stressor* yang individu terima dapat dimanifestasikan sebagai stres kerja yang positif (dorongan) dan stres kerja yang negative (hambatan).

Menurut Kreitner, Kinicki (2005) Stres merupakan suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik individu dan atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis individu yang bersangkutan.

Kesimpulannya stres kerja merupakan hasil yang disebabkan oleh faktor-faktor diatas. Berdasarkan berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan atau respon secara fisik maupun mental seseorang terhadap lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengancam dirinya serta mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi fisik seseorang.

### **2.2.2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Robbins (2008) ada tiga factor utama yang menyebabkan timbulnya stress kerja, yaitu:

a. Faktor lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat mempengaruhi tingkat stres para karyawan. Ada tiga hal yang dapat menimbulkan stress pada faktor lingkungan, yaitu: ketidakpastian ekonomi, politik, dan perubahan teknologi.

1. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi, ketika ekonomi memburuk misalnya, orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.
2. Ketidakpastian politik juga mampu memicu stres.
3. Perubahan teknologi dapat menyebabkan stres karena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat

b. Faktor organisasi

Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu singkat, beban kerja yang berlebih, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan.

c. Faktor individu

Faktor ini melibatkan antara lain, masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Survei survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat

Mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres pada karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Faktor individual yang secara signifikan mempengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya gejala-gejala stress yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu.

### **2.2.3 Aspek-aspek Stres Kerja**

Stres kerja dapat dilihat dari tiga aspek umum Menurut Robbins (2002), aspek itu meliputi :

1. Aspek fisiologis adalah stres yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
2. Aspek psikologis adalah stres yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.
3. Aspek perilaku adalah stres yang berpengaruh terhadap perubahan produktifitas, absensi, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah serta gangguan tidur.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat aspek-aspek dari stres kerja yaitu aspek Psikologis, Fisiologis dan Perilaku

#### **2.2.4 Penyebab Stres Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab stres menurut Robbins (2015) yakni sebagai berikut:

1. Faktor-faktor lingkungan, seperti ketidakpastian yang akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, dapat juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan di dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama yakni ekonomi, politik, dan teknologi.
2. Faktor organisasional, meliputi tuntutan tugas, tuntutan peranan, dan interpersonal. Tuntutan tugas berkaitan dengan pekerjaan seseorang, seperti desain pekerjaan, kondisi kerja dan tata fisik ruang kerja. Tuntutan peranan berkaitan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menyebabkan ekspektasi yang akan sulit untuk memuaskannya. Tuntutan interpersonal berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. kekurangan dukungan sosial dari para rekan dan hubungan interpersonal yang kurang baik dapat menyebabkan stres, khususnya diantara karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Faktor Pribadi, berupa faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan seperti permasalahan keluarga, ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian

#### **2.4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Kerja**

Peranan Pendeta dalam kehidupan sehari-hari harus diwujudkan nyatakan dan dimulai dari dirinya/keluarga. Intinya kehidupan pendeta seperti etalase toko yang dilihat secara jernih dan terang benderang oleh jemaat. Atau seperti ikan yang hidup di aquarium yang ditonton banyak orang. Akibatnya mau tidak mau dari Pendeta dituntut kematangan dan kesiapan seluruh anggota keluarga menjadi teladan bagi jemaat (Simanjuntak, 2014). Sama dengan setiap individu lain bagi pendeta kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Keberhasilan seorang pendeta dalam pelayanan tidak melulu karena faktor spiritualitas serta tidak hanya bergantung pada iman atau kerohanian individu semata tapi berkaitan erat juga dengan kepribadiannya, Jika kepribadian pendeta tidak matang maka pendeta itu bisa menjadi penghambat rekan kerja yang lainnya atau menjadi penghambat semangat individu yang melayani dalam kelompok. Saat individu bekerja dalam komunitas sosial atau keagamaan dia tidak selalu hanya melihat Tuhan, tetapi juga memandang dengan siapa dia bekerjasama (Simanjuntak, 2014).

Kondisi dan semangat kerja pendeta yang menurun akan mengakibatkan mengalami frustrasi berkepanjangan dan stres yang kerja tinggi. Tingkat stres yang tinggi dari pendeta mungkin disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, tegang dan bosan.

Sebuah studi menemukan bahwa dampak stres yang paling kuat adalah pada tindakan agresif, seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. Jenis masalah psikologis akibat stres tersebut relevan dengan kinerja yang buruk, penghargaan diri yang rendah, benci pada pengawasan, ketidakmampuan dalam berkonsentrasi dan membuat keputusan dan ketidakpuasan kerja (Luthans, 2006).

Dampak dari stres yang dialami pendeta ini akan membuat pendeta tersebut tidak mampu lagi maksimal dalam melaksanakan tugasnya dalam mengurus jiwa-jiwa jemaat, kurang mampu memimpin dan kurang berintegritas, visi dan misi yang tidak jelas, kurang rasa percaya diri dan merasa rendah diri, cenderung merasa tidak disukai orang lain, pesimis untuk mengembangkan diri dan berprestasi sehingga tidak kreatif dalam menciptakan program, suka mengeluh, kurang mampu menguasai diri sehingga emosi tidak terkontrol, kurang mampu memberi solusi bagi persoalan yang dihadapi jemaat dan tidak lagi menjadi panutan di dalam keluarga dan bagi jemaat.

Banyak dilema yang bisa kita dengar dari kehidupan pribadi dan keluarga pendeta, kehidupan yang penuh dinamika, tantangan, kesulitan, termasuk kekurangan finansial. Tapi yang sangat menekan perasaan adalah jemaat terlalu banyak menuntut pendeta. Waktu mereka yang dikuras habis untuk mengurus jemaat, sampai waktu dengan keluarga merupakan sisa-sisa waktu saja. Kesalahan pendeta sering dicari-cari, seolah-olah pendeta tidak boleh salah. Terpeleset sedikit saja langsung menjadi *trending topic* bagi jemaat (Simanjuntak, 2014).

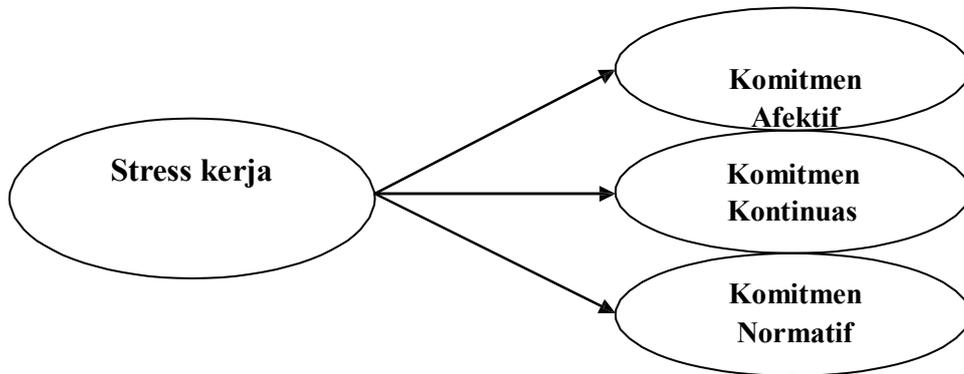
Seorang Pendeta kemudian dilihat dari komitmen pelayanannya, Tentu saja stres berpengaruh dengan komitmen. komitmen adalah janji yang diucapkan pada diri sendiri dan orang lain yang dihubungkan dengan organisasi. Menurut Spears (2002) pemimpin yang melayani (*Servant Leadership*) adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan.

Selanjutnya secara sadar pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Namun terkadang seorang Pendeta hanya fokus pada tugas-tugas tertentu saja dan berpikir bahwa ketika telah melakukan satu tugas itu berarti tugasnya sudah terselesaikan. Stres kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki seseorang.

Menurut Fontana dalam Rulestari dan Eryanto (2013) berpendapat bahwa, dampak stres adalah organizational problem meliputi tingkat kepuasan menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi 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

## 2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan landasan teori serta permasalahan yang telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut ini digambarkan model kerangka pemikiran pengaruh antar variabel penelitian dan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini hendak mencari pengaruh antar variabel *independent* dengan variabel *dependent*, dimana yang menjadi variabel *independent* adalah Stres Kerja yang menjadi variabel *dependent* adalah komitmen kerja. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu bagan yang tersaji pada gambar berikut ini:



### **2.5.1 Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan jawaban yang diajukan berdasarkan rumusan masalah. Dugaan jawaban tersebut ada 2 yaitu  $H_0$  dan  $H_a$ .  $H_0$  bertujuan memberikan usulan dugaan kemungkinan tidak adanya perbedaan antara perkiraan penelitian dengan keadaan yang sesungguhnya yang diteliti.  $H_a$  bertujuan memberikan usulan dugaan adanya perbedaan perkiraan dengan keadaan sesungguhnya yang diteliti. Setelah mengkaji teori-teori yang ada hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

$H_a$ : Ada pengaruh Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Kerja pada Pendeta BNKP di Kota Medan

$H_0$ : Tidak ada pengaruh Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Kerja pada Pendeta BNKP di Kota Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Identifikasi Variabel Penelitian**

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2013) variabel penelitian didefinisikan sebagai suatu atribut yang memiliki variasi yang diperoleh dari subjek, obyek, atau kegiatan yang dapat dipelajari dan diteliti untuk dapat dibuat kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat sebanyak dua variabel penelitian, Adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel, yaitu:

1. Variabel terikat atau *dependent* variable (Y) adalah variabel yang keberadaannya menjadi suatu akibat dikarenakan adanya variabel bebas. Nilai yang dapat diukur dalam suatu penelitian serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Variabel merupakan hasil respon dari variabel independent/bebas. Variabel ini disebut terikat karena sangat bergantung kepada variabel independen.
2. Variabel Bebas atau Independent variable (X) adalah Jenis yang dipercaya dapat memberi pengaruh terhadap variable dependen/terikat. Variabel ini mempunyai pengaruh atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Sehingga bisa dikatakan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel ini diasumsikan akan mengakibatkan terjadinya perubahan variabel lain.

Identifikasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas atau independent variable (X) : Stres Kerja
2. Variabel terikat atau dependent variable (Y) : Komitmen Kerja

### **3.2 Defenisi Operational Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel penelitian merupakan batasan dari variabel – variabel yang secara konkrit yang berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal hal yang akan diamati dalam penelitian. Dalam penelitian ini Definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

#### **3.2.1 Stres Kerja**

Stres Kerja adalah tanggapan dari Pendeta BNKP terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan dari pekerjaan

Untuk mengukur stres, akan di ukur berdasarkan asepek menurut Robbins (2002) Aspek Fisiologis, Aspek Psikologi dan Aspek Perilaku

#### **3.2.2 Komitmen kerja**

Komitmen kerja adalah suatu bentuk keterikatan dari Pendeta BNKP dalam pelayanan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Untuk mengukur komitmen kerja, akan di ukur berdasarkan Menurut Allen dan Meyer (1991) bahwa komitmen organisasional dibangun dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuas (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

### **3.3 Karakteristik Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah merupakan pendeta yang berkarakteristik :

1. Pendeta BNKP Resort 42 dan Pendeta BNKP Resort 43
2. Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pendeta BNKP di Kota Medan. Total populasi Pendeta BNKP medan adalah 50 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2016) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan *sampling*. Menurut Sugiyono (2009) teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologi. Skala psikologi merupakan serangkaian *item* yang digunakan guna untuk mengungkapkan suatu atribut psikologi (Supratiknya, 2015). Dalam penyebaran skala ini nanti akan digunakan melalui *Google form*. Skala yang digunakan peneliti dalam pengumpulan datanya adalah dengan skala likert. Skala likert merupakan teknik pengukuran data dimana responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang di anggap sesuai atau menggambarkan dirinya. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Stress kerja dan Komitmen kerja.

#### 3.5.1 Skala Stres Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur Stres kerja yang di susun berdasarkan aspek Robbins (2006) Skala Stres kerja dibuat dengan menggunakan format skala likert. Penilaian skala Stres kerja didasari dengan 4 pilihan jawaban dan dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable* yaitu Sangat Setuju (SS) Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel 3.1 Kriteria Penilaian Skala Likert Stres Kerja**

Pilihan Jawaban	Bentuk Pertanyaan	
	Favorbel	Unfavorabel
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

### 3.5.2 Skala Komitmen Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur Komitmen Kerja yang di susun berdasarkan aspek Allen dan Meyer (1991) Komitmen Kerja dibuat dengan menggunakan format skala *likert*. Penilaian skala Komitmen Kerja didasari dengan 4 pilihan jawaban dan dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable* yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel 3.2 Kriteria Penilaian Skala Likert Komitmen Kerj**

Pilihan Jawaban	Bentuk Pertanyaan	
	Favorabel	Unfavorabel
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

### 3.6 Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1. Validitas

Sugiyono (2019) validitas merupakan instrument yang digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dengan demikian yang dikatakan valid atau tidaknya sesungguhnya pada objek penelitian. Dalam melihat valid atau tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total butir pernyataan, apabila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0.30 maka pernyataan valid.

### 3.6.2 Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2019). Untuk melihat reliabel atau tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika yaitu melihat koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan reliabel

### 3.7 Uji Coba Alat Ukur

Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan realibilitas dari skala yang disusun sebagai alat pengumpulan data penelitian. Dalam pelaksanaan uji coba skala untuk variabel Stres Kerja dan Komitmen Kerja dilaksanakan pada tanggal 6 Juni 2023 pada Pendeta BNKP di Nias yang berjumlah 30 Pendeta. Dari hasil uji coba yang dilakukan, peneliti medapatkan hasil sebagai berikut:

#### 3.7.1 Skala Stres Kerja

Dari hasil perhitungan melalui program *SPPS versi 22 for windows*. Peneliti mendapat hasil relibilitas 0,962 dan tidak menemukan item yang gugur. Berikut blue print setelah uji coba sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Blue Print Uji Coba Skala Stres Kerja**

ASPEK	ITEM		JUMLAH
	<i>FAVORABLE</i>	<i>UNFAVORABLE</i>	
Fisiologis	1,3,5	10,13,16	6
Psikologis	2,6,8,	11,14,17	6
Perilaku	4,7,9	12,15,18	6
<b>JUMLAH</b>			18

### 3.7.2 Skala Komitmen Kerja

Dari hasil perhitungan melalui program *SPPS versi 22 for windows*. Peneliti mendapat hasil reliabilitas 0,898 dan 5 item yang gugur dari 18 item dengan indeks daya determinasi (*correlation*) berada pada basis 0,3 sehingga blue print setelah uji coba adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Blue Print Uji Coba Skala Komitmen Kerja**

ASPEK	ITEM		JUMLAH
	<i>FAVORABLE</i>	<i>UNFAVORABLE</i>	
Afektif	1,4,7	10,13,16	6
Kontinuas	2,5,8	11,14,17	6
Normatif	3,6,9	12,15,18	6
<b>JUMLAH</b>			18

### 3.8 Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini peneliti merencanakan dan mempersiapkan progres yang tepat dalam menyusun instrument penelitian yang akan diteliti. Menyusun skala dengan membuat blue print, yang kemudian disusun dalam bentuk item-item pernyataan berdasarkan aspek yang sudah ditentukan. Berikut langkah-langkahnya

#### a. Pembuatan Alat Ukur

Peneliti ini menggunakan alat ukur berbentuk skala yang disusun peneliti berdasarkan arahan dari dosen pembimbing. Skala Stres Kerja disusun berdasarkan Aspek-aspek Menurut Robbins (2002) terdiri dari 3 aspek yaitu Fisiologis, Psikologi dan Perilaku. Persiapan skala ini dilakukan dengan membuat garis besar kemudian peneliti

mengoperasionalkan sebagai pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Skala stres kerja terdiri dari 18 item. Item-item tersebut kemudian dimasukkan ke dalam instrument tes.

**b. Tahap Uji Coba**

Setelah melalui proses pembuatan alat ukur, maka tahap berikutnya yang dapat dilakukan yaitu melakukan uji coba alat ukur. Sebelum alat ukur digunakan menjadi instrument penelitian, maka diperlukan uji coba penelitian terlebih dahulu yang bertujuan untuk menguji setiap alat ukur yang telah disusun dan mengetahui kelayakan alat ukur yang menyisakan aitem yang baik.

Setelah melakukan uji coba, maka hasil atau data yang sudah diisi responden akan dianalisis menggunakan program SPSS 22 *for windows* untuk mengetahui reliabilitas dan validitas dari kedua skala yang telah ditentukan. Selanjutnya, aitem akan diseleksi dengan ketentuan tahap seleksi aitem. Untuk aitem yang tidak lolos, tidak akan digunakan kembali pada tahap penelitian sesungguhnya.

**c. Tahap Pelaksanaan**

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 12 Juli 2023 pada Pendeta BNKP di Kota Medan. Peneliti menyebarkan link kuesioner kepada 50 Pendeta yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana jumlah sampel tersebut sudah ditentukan peneliti sebelumnya. Dengan kriteria Pendeta BNKP di Kota Medan menggunakan teknik total sampling. Pada tahap pelaksanaan ini, penelitian menyebarkan atau membagikan *link* kuesioner dengan media melalui *Whastapp*.

### 3.9 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif, data penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan data deskriptif dan statistic inferensial. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji regresi linear sederhana. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yakni uji normalitas dan uji linearitas dan dilanjutkan dengan uji hipotesis data.

#### 3.9.1 Uji Asumsi

- a. Uji normalitas dilakukan dengan program *SPSS 20.0 for windows* dengan uji normalitas *Kolmogorof-Smirnov* yang bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Jika data penelitian berdistribusi normal dengan nilai  $p > 0,05$  maka pengujian dapat menggunakan teknik analisis parametrik, namun jika data tidak normal dengan nilai  $p < 0,05$  maka menggunakan teknik statistik non-parametrik.
- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data stres kerja memiliki pengaruh yang linear dengan data. Syarat dikatakan memiliki hubungan yang linear yaitu ketika dua variabel memiliki nilai  $p$  yang lebih kecil dari nilai  $0,05$ . Uji linearitas dilakukan dengan memakai program *SPSS 22.0 for windows*.

### 3.9.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Regresi Linier Sederhana* untuk menguji pengaruh antara variabel X, yaitu variabel Stres Kerja dengan variabel Y, yaitu variabel Komitmen Kerja. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0,05). Hasil uji normalitas dan uji linearitas signifikan :

jika Sig >0,05 maka Ho diterima

jika Sig <0,05 maka Ho ditolak