

PENGARUH KEPEMIMPINAN, TUNTUTAN TUGAS DAN JENJANG KARIR, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PEMERINTAH DESA SIMO KECAMATAN KENDAL KABUPATEN NGAWI

Zawawi

Dosen Manajemen UPNV Jawa Timur

Abstraksi

Menurut Meyer (2013) dalam Koesmono (2017:52) mengatakan makin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi akan berdampak pada kemauan untuk menjalankan kegiatan lain yang harus dijalankan tanpa memperhatikan imbalan yang akan diterima. Sehingga apabila komitmen terhadap organisasi seorang pegawai itu tinggi maka kesanggupan seseorang untuk melakukan aktivitas atau tugas di luar tanggung jawabnya terbentuk demi tercapainya tujuan organisasi.

Faktor Job Demand berpengaruh positif dan signifikan terhadap Faktor Job Stress. Hal tersebut dapat dikarenakan Job Demand yang diberikan kepada para karyawan sudah terlalu banyak sehingga tidak tertutup kemungkinan bahwa seseorang akan merasa terbebani dengan tugasnya. Tampak jelas sekali bahwa tuntutan tugas yang beraneka ragam dan tidak sesuai dengan kompensasi serta skill yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada Komitmen Organisasi yang bersangkutan. Hal ini telah ditegaskan oleh Munandar (2001) dalam Koesmono (2007:47) yang menyatakan kepemimpinan tuntunan tugas adalah beban kerja yang terdiri dari kombinasi aktivitas secara kuantitatif maupun kualitatif.

Untuk faktor Career Stagnation berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Faktor Job Stress. Hal tersebut dapat disebabkan karier seseorang bisa berkembang. Dimana karier merupakan dambaan setiap orang. Oleh karenanya setiap langkah dalam menjalankan tugas di dalam organisasi atau perusahaan seseorang akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja demi tercapainya karier yang dicita-citakan. Adanya karier seseorang yang meningkat tersebut dapat menambah beban seseorang, sehingga dengan bertambahnya beban yang diterimanya maka seseorang tersebut akan menimbulkan kejenuhan yang akan berdampak dengan Job Stress. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Allen et. Al (1998) dalam Koesmono (2007:62) yang mengatakan bahwa job content palteau dapat dilihat sebagai hal biasa dalam organisasi dan mempunyai dampak pada Komitmen Organisasi seseorang baik negatif (distress) maupun positif (eustress), hal ini juga dialami oleh seseorang dalam bekerja sehingga yang bersangkutan lebih mengutamakan tugas dan imbalan yang diperoleh ketika bertugas.

Kata kunci : Kepemimpinan, Tuntutan tugas dan Jenjang karir ,Komitmen organisasi

Pendahuluan

Kemampuan dalam kinerja pegawai tidak terlepas dari kemampuan para pemimpinnya. Oleh karena itu, pemimpin yang baik harus dapat mengerti dan memahami apa yang diperlukan dalam mengelola suatu perusahaan. Idealnya adalah orang - orang yang tidak hanya mampu memberikan perintah, tapi juga orang-orang yang mampu mengerti situasi dan kondisi para pegawainya. Sehingga kinerja dapat meningkat, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya atau paling tidak dalam keadaan stagnasi.

Jones, Kahanar (2013:21) dalam Koesmono (2017) menyatakan bahwa berargumentasi bahwa para manajer harus dapat mengarahkan pegawai yang tidak produktif menjadi kreatif dan apabila dapat melaksanakan akan mendapatkan penghargaan dari karyanya. Namun dalam menjalankan tugas seorang pemimpin berusaha secara maksimal agar berprestasi. Pada kenyataannya tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang akan menyebabkan munculnya stress tugas bagi yang bersangkutan.

Tuntutan tugas merupakan merupakan factor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika kecepatan tuntutan tugas dirasakan berlebihan, selain itu tuntutan tugas dapat meningkatkan kecemasan dan stress (Robbins (2016) dalam koesmono, 20017 :49)

Dalam menjalankan tugas di dalam organisasi atau perusahaan seseorang akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja demi tercapainya karir yang dicita-citakan. Karir seseorang tidak hanya tergantung pada diri sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa seseorang dimungkinkan adanya hambatan karir dalam menjalankan kehidupannya dan hal ini akan berdampak pada sikap dan perilaku dalam menjalankan tugasnya.

Stress atau tekanan jiwa merupakan keadaan wajar, terbentuk dalam diri manusia sebagai respon terhadap setiap hasrat atau kehendak. Maka dari itu stress tidak mungkin dihindari, karena merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari pada manusia. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi pegawai yang lebih besar, akan tetapi menurut Davis dan Newstrom (1989 : 469) dalam (Koesmono, 2007 :53) Sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi cenderung naik karena stress membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi standar kerja.

Stress akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang bisa dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu, akibat dari stress atau produktivitas kerja menjadi turun (Kirkcaldy, 2013:22). Stress kerja pada pegawai bisa berdampak pada penurunan produktivitas kerja melalui berbagai bentuk kemunduran psikis, fisik, perilaku dan kemampuan kognitif pekerja, yang secara langsung berpengaruh pada kinerja pegawai, namun stres kerja juga dapat berpengaruh positif dalam arti mampu mendorong. Kinerja pegawai karena semakin meningkatnya motivasi, oleh karena itu perlu komunikasi dan kerja sama yang baik antar semua lini departemen di setiap level manajemen.

Pada umumnya seorang pegawai apabila telah bergabung dalam suatu intitusi dituntut untuk memberikan loyalitas yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi atau tempat orang kerja menjadi rumah kedua bagi seseorang karena dari

tempat kerja yang bersangkutan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Komitmen organisasi sangat diperlukan bagi semua pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu usaha untuk mencapai tujuan harus dilandasi komitmen yang tinggi dari semua anggota organisasi (Koesmono, 2017 :52).

Selama ini pihaknya menghadapi tinggi jumlah pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan mulai dari ijin, sakit dan absen atau tanpa keterangan. Selain itu juga didapat informasi dari pegawai bahwa adanya ketidakpuasan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif. Selain itu pimpinan yang ada kurang dapat mengarahkan pegawainya yang tidak produktif menjadi kreatif dan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pegawai kurang dapat melaksanakan berbagai jenis tugas yang merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik, keadaan ini berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang berdampak pada tidak tercapainya karir yang dicita-citakan keadaan ini membuat pegawai merasa stress terhadap pekerjaannya. Stress kerja yang muncul pada diri seseorang pegawai akan memberikan nilai negatif terhadap perusahaan sehingga keterikatan pegawai terhadap organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seorang mempunyai keikatan yang tinggi terhadap perusahaan berkurang. Keadaan ini membuat kemauan pegawai untuk melakukan aktivitas pokoknya tanpa mengharapkan imbalan secara nyata dapat terwujud.

Menurut Meyer (2013) dalam Koesmono (2017:52) mengatakan makin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi akan berdampak pada kemauan untuk menjalankan kegiatan lain yang harus dijalankan tanpa memperhatikan imbalan yang akan diterima. Sehingga apabila komitmen terhadap organisasi seorang pegawai itu tinggi maka kesanggupan seseorang untuk melakukan aktivitas atau tugas di luar tanggung jawabnya terbentuk demi tercapainya tujuan organisasi.

Perumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat diangkat adalah

- a. Apakah kepemimpinan, tuntutan tugas, jenjang karir, berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Desa Simo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi ?
- b. Apakah kepemimpinan, tuntutan tugas, jenjang karir, berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Desa Simo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi ?
- c. Manakah variable yang dominan diantara kepemimpinan, tuntutan tugas, jenjang karir, berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Desa Simo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi ?

Landasan Teori

Pengertian dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Ada beberapa pengertian mengenai MSDM. MSDM sendiri berasal dari kata manajemen dan SDM. Menurut Handoko (2014:3) manajemen mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan. Jadi MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Handoko, 2014:4)

Menurut Flippo (2013 : 5), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan SDM dengan tujuan untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Menurut Richard L. Daft (2012 : 508), MSDM mengacu kepada aktivitas-aktivitas yang diambil untuk menarik, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang efektif dalam sebuah organisasi.

Pengertian dan Peran Kepemimpinan

Setiap pemimpin atau manajer dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik kepada organisasi atau perusahaan dengan cara bekerjasama dengan para karyawan. Ketika bekerja sama dengan bawahannya, seorang pemimpin akan menggunakan kemampuan manajerialnya semaksimal mungkin. Perilaku pemimpin akan berdampak pada bawahannya dalam menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya, oleh sebab itu seorang pemimpin harus dapat mengakibatkan bawahan menjadi tidak inovatif dan kreatif.

Kepemimpinan dan manajemen seringkali disamakan pengertiannya oleh banyak orang. Padahal diantara keduanya terdapat perbedaan yang penting untuk dipahami. Kepemimpinan mempunyai artian yang lebih luas dibandingkan dari manajemen, karena kepemimpinan bisa digunakan oleh setiap orang dan tidak terbatas hanya pada suatu organisasi saja. Kepemimpinan bisa dilakukan dan terjadi di dalam dan di luar organisasi. Sedangkan manajemen merupakan kepemimpinan yang dibatasi oleh tata krama birokrasi atau dikaitkan dengan pemikiran suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. (Tannebaum, Weschler and Nassari, 2013, 24). *Kepemimpinan* adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Shared Goal, Hemhiel & Coons, 2017, 7). *Kepemimpinan* adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. (Rauch & Behling, 2014, 46). *Kepemimpinan* adalah suatu proses yang memberi arti (penuh arti kepemimpinan) pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan. (Jacobs & Jacques, 2013, 281)

Pengertian dan Peran Tuntutan Tugas

Everly dan Girdano (1980) dalam Munandar (2001) menegaskan Kepemimpinan tuntutan tugas adalah beban kerja yang terdiri dari kombinasi aktivitas secara kuantitatif maupun kualitatif. Koesmono(2017) menyatakan bahwa berbagai jenis tugas dalam pekerjaan adalah merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seseorang. Namun dalam menjalankan tugas tersebut seorang pemimpin harus berusaha secara maksimal agar berprestasi. Pada kenyataannya tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi

tanggung jawab seseorang akan menyebabkan munculnya stress tugas bagi yang bersangkutan. Robbins (2016:789) mengatakan bahwa tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika kecepatan tuntutan tugas dirasakan berlebihan, selain itu tuntutan tugas dapat meningkatkan kecemasan dan *stress*.

Pengertian dan Peran Karir

Karier atau “career” dalam bahasa Inggris, pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia atau “Personal Administration”. Menurut Drs. T. Hani Handoko dalam bukunya “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia” menyebutkan bahwa suatu karier atau “career” adalah: semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang”. Dengan demikian, karier menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. (Martoyo, 2013:70)

Menurut Tohardi (2013:278) Karier merupakan jenjang (pekerjaan) yang pernah dipegang (dijabat) oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Untuk itu orang yang mempunyai karier yang baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula. Pekerjaan atau jabatan yang baik dalam pengertian ini adalah pekerjaan yang sifatnya menantang, lebih bergengsi, lebih besar wewenang dan tanggung jawabnya di mana semua itu akan berdampak pula pada semakin besarnya kompensasi (upah/gaji) yang akan diterima oleh buruh/karyawan atau pekerja tersebut. (Tohardi, 2012:278)

Pengertian dan Peran Kepuasan Kerja

Memperoleh kepuasan kerja merupakan dambaan setiap orang, namun tidak setiap orang akan merasakan atau memperoleh kepuasan kerja seperti yang diinginkan. Banyak hal yang menyebabkan ketidakpuasan kerja dapat terjadi salah satunya karena lingkungan kerja yang tidak kondusif. Dole dan Schroder (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaktifitas, dalam Testa (2013) kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif terhadap hasil penilaian dari suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Sedangkan Wright dan Staw (2013) mengatakan kepuasan kerja merupakan area yang penting dalam mempelajari organisasi karena pengaruh dalam penilaian kinerja karyawan. Linz (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa secara positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan Weiss and Cropanzano (1996) mengatakan bahwa kerja sebagai evaluasi dan pendapat yang positif atau negatif dari situasi atau tugas.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen

Teori path-goal adalah suatu model kontinjensi kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House yang menyaring elemen-elemen dari penelitian Ohio State tentang kepemimpinan pada initiating structure dan consideration serta teori pengharapan motivasi. Dasar teori ini adalah bahwa merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberi arah dan

dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan.

Metodologi Penelitian

Deskripsi Operasional dan Pengukuran Variabel

Deskripsi Operasional

Variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1)
Adalah penyerahkan sebagian tanggung jawab kepada pegawai Pemerintah Desa Simo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi, agar pegawai dapat menjalankan apa yang diinginkan. Indikator yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu (Koesmono, 2007:48):
 - a. Kemampuan Manajerial
 - b. Mampu Mengarahkan
 - c. Kepercayaan Anggota
2. Tuntutan Tugas (X_2)
Merupakan beban kerja yang terdiri dari kombinasi aktivitas secara kuantitatif maupun kualitatif. Indikator yang terkait dengan tuntutan tugas yaitu (Koesmono, 2007:49):
 - a. Tingkat Kesulitan
 - b. Kondisi Kerja
 - c. Persyaratan kerja
3. Karir Stagnan (X_3)
Merupakan jenjang karir yang tidak meningkat atau tidak berubah yang dialami pegawai. Indikator yang berpengaruh terhadap Karir stagnan yaitu (Tohardi, 2002:281):
 - a. Sikap Atasan
 - b. Pengalaman
 - c. Pendidikan
4. Komitmen Organisasi (Y)
Merupakan keikatan pegawai Pemerintah Desa Simo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi terhadap organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seorang yang mempunyai keikatan yang tinggi. Indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu (Koesmono, 2007:52):
 - a. Tingkat Kepercayaan
 - b. Tujuan Organisasi
 - c. Loyalitas

Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval (*interval scale*) yang merupakan skala pengukuran yang menyatakan kategori, peringkat dan jarak construct yang diukur Sekaran (2006;18). Sedangkan metode pengukuran sikapnya menggunakan skala likert (*Likert Scale*) yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan ketidak setujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu. Angka

penelitian tujuh (5) merupakan batas yang menyatakan urutan setuju atau tidak setuju. Sekaran (2006;31).

Digunakan jenjang 1 –5 dalam penelitian ini mengikuti pola serbagai berikut, misalnya

1 ssaangat setuju

5 sangat tidak setuju

Tanggapan atau pendapat tersebut dinyatakan dengan memberikan sikap yang berada dalam dalam rentang nilai 1 sampai 5 pada masing – masing skala, dimana nilai 1 menunjukkan terendah dan nilai 5 merupakan nilai tertinggi.

Hasil Pengujian Uji F dan uji t

Uji F digunakan untuk menguji cocok atau tidaknya model regresi yang dihasilkan dan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari uji F dan uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 5.10 : Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.200	3	5.733	5.321	.010 ^a
	Residual	45.911	41	1.095		
	Total	59.111	44			

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Kepemimpinan, Tuntutan Tugas

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Lampiran

Berdasarkan uji F pada tabel 5.10 di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,010. Karena nilai probabilitas < 0,05 (sig < 5%), berarti Kepemimpinan (X₁), Tuntutan Tugas (X₂), Jenjang Karir (X₃) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y),

sehingga model regresi yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai dalam menerangkan Komitmen Organisasi.

Tabel 5.11 : Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.795	2.081		5.668	.000
	Kepemimpinan	.262	.090	.404	2.918	.006
	Tuntutan Tugas	.221	.108	.283	2.043	.048
	Jenjang Karir	.258	.113	.492	2.400	.023

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Variabel Kepemimpinan (X_1) tingkat signifikan sebesar 0.006. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
2. Variabel Tuntutan Tugas (X_2) tingkat signifikan sebesar 0,048. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Tuntutan Tugas (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
3. Variabel Jenjang Karir (X_3) tingkat signifikan sebesar 0.023. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih besar dari 5% ($\text{sig} > 5\%$). Hal ini berarti variabel Jenjang Karir (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji F di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,010. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ ($\text{sig} < 5\%$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Jenjang Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Dari hasil pengujian yang ditunjukkan, diperolehnya Faktor Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Faktor Job Stress. Hal tersebut dapat dikarenakan seorang pemimpin sudah menggunakan kemampuan manajerialnya dengan semaksimal mungkin. Dimana perilaku pemimpin akan berdampak pada bawahannya dalam menjalankan tugas yang sudah menjadi kewajibannya, sehingga pemimpin tersebut seharusnya memberikan contoh perilaku yang baik bukan perilaku yang buruk. Hal tersebut didukung oleh pendapat Koesmono (2007:62) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, bagi seorang pemimpin menyerahkan sebagian kendalinya untuk menuntut kepercayaan kepada anggotanya.

Faktor Job Demand berpengaruh positif dan signifikan terhadap Faktor Job Stress. Hal tersebut dapat dikarenakan Job Demand yang diberikan kepada para karyawan sudah terlalu banyak sehingga tidak tertutup kemungkinan bahwa seseorang akan merasa terbebani dengan tugasnya. Tampak jelas sekali bahwa tuntutan tugas yang beraneka ragam dan tidak sesuai dengan kompensasi serta skill yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada Komitmen Organisasi yang bersangkutan. Hal ini telah ditegaskan oleh Munandar (2001) dalam Koesmono (2007:47) yang menyatakan kepemimpinan tuntutan tugas adalah beban kerja yang terdiri dari kombinasi aktivitas secara kuantitatif maupun kualitatif.

Untuk faktor Career Stagnation berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Faktor Job Stress. Hal tersebut dapat disebabkan karier seseorang bisa berkembang. Dimana karir merupakan dambaan setiap orang. Oleh karenanya setiap langkah dalam menjalankan tugas di dalam organisasi atau perusahaan seseorang akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja demi tercapainya karir yang dicita-citakan. Adanya karir seseorang yang meningkat tersebut dapat menambah beban seseorang, sehingga dengan bertambahnya beban yang diterimanya maka seseorang tersebut akan menimbulkan kejenuhan yang akan berdampak dengan Job Stress. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Allen et. Al (1998) dalam Koesmono (2007:62) yang mengatakan bahwa job content plateau dapat dilihat sebagai hal biasa dalam organisasi dan mempunyai dampak pada Komitmen Organisasi seseorang baik negatif (distress) maupun positif (eustress), hal ini juga dialami oleh seseorang dalam bekerja sehingga yang bersangkutan lebih mengutamakan tugas dan imbalan yang diperoleh ketika bertugas.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari, 2013, *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Gibson, Donnely, Ivancevich, 2016 *Manajemen*, jilid I, Edisi ke-9, Penerbit Erlangga, Jakarta

Gomes, Faustino Cardoso, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Andi Offset, Jakarta.

Hair, J.F. et. Al, 2014 *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice-Hall International, Inc., New Jersey

- Handoko, Hani. T, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE dan LMP2M AMP-YKPN, BPFE, Yogyakarta.
- Jones, Kahanar, 2013, *Misi dan Visi. 50 Perusahaan Terkenal di Dunia*, Interaksara, Batam Center.
- Kamisa, 2017, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Penerbit Kartika, Surabaya
- Kinman dan Russel, 2014, *The Role of Motivation to Learn in Management Education*. Journal of Workplace Learning Vol.13 No.4 PP 132-149.
- Koesmono, Teman H, 2017, *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, Vol 7 No.1 April 2007 :47-66
- Kritner dan Kinicki, 2013, *Organizational Behavior*, Richard D. Irwin INC.
- Linz, Susan J., 2013, *Job Satisfaction Among Russian Wokers*, William Davidsons Institute Working paper, research Fellow William Davidsons Institute University of Michinigan pp.8-15.
- Luthans, Fred, 2014, *Organizational Behavior, Sixth Edition*, Singapore:Mc Graw Hill Book Co.
- Koesmono, Teman, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas Dan Career Plateau Terhadap Stress Kerja, komitmen organisasi Dan OCB Perawat Rumah Sakit Haji Surabaya*, Vol. 7, No.4, April.
- Mas'ud, 2014, *Akuntansi Manajemen Buku 2*, Edisi empat, Penerbit BPFE Yogyakarta
- Martoyo, Sosilo, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
2015, *Human Resource Management*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press.
- Nirman, Umar, 2014, *Perilaku Organisasi*, CV. Citra Media, Surabaya.
- Robbins, Stephen P., 2016, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Application*, Seventh Edition, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey
- Sugiyono, 2017, *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit CV. ALFABETA, Bandung.
- Suprihanto dkk, 2013, *Perilaku Organisasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, yayasan Keluarga Pahlawan Negara, Yogyakarta.