



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG PURWOKERTO**

SKRIPSI

Naafi'ah Dwi Nur Annisa

NPM 17810112

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2022



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG PURWOKERTO**

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
untuk mencapai Gelar Sarjana

Oleh:

Naafi'ah Dwi Nur Annisa

NPM 17810112

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2022

LEMBAR PENYELESAIAN BIMBINGAN

Kami selaku pembimbing skripsi I dan II dari mahasiswa Universitas PGRI Semarang,

Nama : Naafi'ah Dwi Nur Annisa

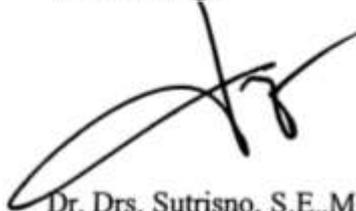
NPM : 17810112

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi tersebut telah selesai dan siap untuk diujikan.

Pembimbing I



Dr. Drs. Sutrisno, S.E., M.M., M.Pd
NIP. 196011211987031001

Pembimbing II



Kristin Violinda, S.Psi., M.M., PhD
NPP. 178001521

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) PURWOKERTO”**

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang:

Pada Hari : Rabu

Tanggal : 15 Juni 2022

Penguji I



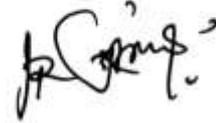
Dr. Drs. Sutrisno, S.E., M.M., M.Pd
NIP. 196011211987031001

Penguji II



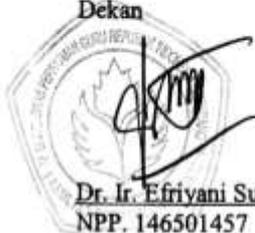
Qristin Violinda, S.Psi., M.M., PhD
NPP. 178001521

Penguji III



Ira Setiawati, S.E., M.Si
NPP. 197801548

Dekan



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P
NPP. 146501457

Kaprodi



Ika Indrasari, S.E., Akt., M.Si
NIP. 197608232005012001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

(Q.S Al Insyirah : 5-6)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Kedua orangtua tercinta yang selalu memberikan dukungan dan penguatan baik secara moral, spiritual, dan material.
2. Kerabat yang selalu memberikan motivasi.
3. Dosen Pembimbing saya Bapak Dr. Drs. Sutrisno, S.E.,M.M.,M.Pd selaku dosen pembimbing I yang sangat sabar membimbing.
4. Ibu Kristin Violinda, S.Psi.,M.M.,PhD selaku dosen pembimbing II, yang sabar membimbing, memberikan saran dan dukungan.
5. Teman-teman keluarga besar Manajemen angkatan 2017 yang selalu memberikan semangat.
6. Almameter Universitas PGRI Semarang tercinta.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Naafi'ah Dwi Nur Annisa

NPM : 17810112

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BEBAN KERJA,
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PURWOKERTO

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila ada kemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atau perbuatan tersebut.

Semarang, November 2021

Yang membuat pernyataan,



Naafi'ah Dwi Nur Annisa

NPM. 17810112

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto. Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan responden 100 orang karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *online survey*. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *nonprobability sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan software *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan, dan Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan variabel Komitmen Organisasi yang lebih dominan dibuktikan dengan perolehan *path coefficient* 0,403, sedangkan untuk variabel lain yaitu Beban Kerja diperoleh 0,120 dan 0,340 pada Stres Kerja.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Organizational Commitment, Workload, and Work Stress on Employee Performance at PT Pegadaian (Persero) Purwokerto Branch. This research method is a quantitative approach with respondents 100 employees of PT Pegadaian (Persero) Purwokerto Branch. The data collection process was carried out by distributing questionnaires through an online survey. The sampling technique was carried out by non-probability sampling. Data analysis was performed using SmartPLS 3.0 software. The results show that Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance, Workload has a positive and insignificant effect, and Job Stress has a positive and significant effect on Employee Performance, with the Organizational Commitment variable being more dominant as evidenced by the path coefficient acquisition of 0.403, while for other variables, namely workload, 0.120 and 0.340 are obtained on work stress.

Keywords: Organizational Commitment, Work Stress, Workload, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Skripsi yang berjudul PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PURWOKERTO ini ditulis untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen, dukungan keluarga dan sahabat sangat berarti dalam memupuk semangat yang terkadang redup. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, mulai dari persiapan sampai terselesaikannya penelitian ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum, selaku Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Ir Efriyani Sumastuti, M.P, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
3. Ika Indriasari, S.E.,Akt.,M.Si, selaku ketua Program Studi Manajemen yang telah memberi berbagai informasi dan bimbingan tentang tata laksana penyusunan skripsi saya.
4. Dr. Drs. Sutrisno, S.E.,M.M.,M.Pd, selaku dosen Pembimbing I yang telah mengarahkan penulis dengan penuh kesabarandan ketekunan.

5. Qristin Violinda, S.Psi.,M.M.,PhD, selaku dosen Pembimbing II yang telah memberi masukan kepada penulis dengan penuh kecermatan dan kesabaran.
6. Bapak/Ibu Dewan Penguji yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mempertanggungjawabkan hasil penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Manajemen FEB Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Untuk kedua orang tua saya Bapak Sutarman dan Ibu Ingar Trisnasih yang selalu memberikan motivasi, bimbingan, doa dan kasih sayang sehingga penulis selalu bersemangat dan optimis menghadapi setiap masalah dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih untuk Ibu dan Bapak atas dukungannya sehingga penulisan saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
9. Kakak saya Adyvian Prihandika dan adik saya Mohammad Rizka Mareta yang menjadi salah satu alasan saya semangat untuk menempuh pendidikan Strata 1, sebagai tanda terimakasih atas dukungan, motivasi dan doa yang telah diberikan.
10. Teman-teman angkatan 2017 yang telah memberikan semangat dan motivasi selama menyelesaikan skripsi.
11. Sahabatku Sefli, Dwi, dan Yunan yang telah menjadi sahabat yang saling mendukung satu sama lain dan sahabat yang baik selama ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Semarang, November 2021

Penulis

Naafi'ah Dwi Nur Annisa

DAFTAR ISI

COVER LUAR.....	i
COVER DALAM.....	ii
LEMBAR PENYELESAIAN BIMBINGAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Pertanyaan Penelitian.....	12
D. Tujuan Penelitian.....	13
E. Manfaat Penelitian.....	13
F. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Kajian Teori.....	16
B. Landasan Teori	25
C. Kerangka Berpikir	51
D. Pengembangan Hipotesis.....	51
E. Hipotesis	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Desain Penelitian	56
B. Populasi dan Sampel.....	56

C.	Definisi Operasional.....	57
D.	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	60
E.	Uji Instrumen.....	60
F.	Uji Hipotesis.....	63
G.	Teknik Analisis Data.....	64
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
A.	Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	66
B.	Hasil Penyebaran Data	69
C.	Hasil Karakteristik Responden.....	70
D.	Hasil Uji Instrumen	74
E.	Hasil Uji Hipotesis	88
F.	Pembahasan	92
BAB V	PENUTUP	96
A.	Simpulan.....	96
B.	Saran.....	97
	DAFTAR PUSTAKA	99
	LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 2.2 Research GAP.....	23
Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner.....	70
Tabel 4.2 Jabatan.....	71
Tabel 4.3 Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.4 Usia.....	72
Tabel 4.5 Pendidikan Formal Terakhir.....	73
Tabel 4.6 Lama Bekerja.....	74
Tabel 4.7 <i>Convergent Validity AVE</i> (Sebelum di Modifikasi).....	76
Tabel 4.8 <i>Convergent Validity AVE</i> (Setelah di Modifikasi).....	76
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity Outer Loading</i> (Sebelum di Modifikasi).....	78
Tabel 4.10 <i>Convergent Validity Outer Loading</i> (Setelah di Modifikasi).....	79
Tabel 4.11 <i>Discriminant Validity FLC</i> (Sebelum di Modifikasi).....	81
Tabel 4.12 <i>Discriminant Validity FLC</i> (Setelah di Modifikasi).....	81
Tabel 4.13 <i>Discriminant Validity Cross Loading</i> (Sebelum di Modifikasi)...	82
Tabel 4.14 <i>Discriminant Validity Cross Loading</i> (Setelah di Modifikasi).....	84
Tabel 4.15 <i>Composite Reliability</i> (Sebelum di Modifikasi).....	85
Tabel 4.16 <i>Composite Reliability</i> (Setelah di Modifikasi).....	86
Tabel 4.17 <i>T-statistic</i>	89
Tabel 4.18 <i>Path Coefficients</i>	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	51
Gambar 4.1 <i>Outer Model</i>	75
Gambar 4.2 Diagram <i>Average Variance Extracted</i>	77
Gambar 4.3 Diagram <i>Composite Reliability</i>	87
Gambar 4.4 Diagram <i>Cronbach Alpha</i>	87
Gambar 4.5 Diagram <i>Path Coefficients</i>	91

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	105
Data Responden.....	111
Uji Validitas Dan Reliabilitas	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pesatnya perkembangan bisnis membuat para pengusaha dituntut mengikuti perubahan agar usahanya dapat bertahan. Tingkat persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk selektif dalam memilih karyawan, agar perusahaan menghasilkan sumber daya manusia dengan kualitas tinggi yang berkompeten di bidangnya. Perusahaan juga perlu meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi karyawannya, sehingga kualitas perusahaan dapat ditingkatkan untuk bertahan dari perubahan yang cepat terutama di industri jasa. Sebuah perusahaan harus mampu mengoptimalkan potensi karyawannya dengan baik dan benar untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimum karena sumber daya manusia memegang kendali dalam pengelolaan dan pemaksimalan semua sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Sejalan dengan pandangan (Mangkunegara, 2000) tentang manajemen sumber daya manusia yang diartikan sebagai pengelolaan serta pemanfaatan seluruh sumber daya yang ada pada perusahaan dalam rangka mengoptimalkan pembangunan di dunia kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM merupakan modal penting bagi perusahaan karena SDM yang akan mengelola semua sumber daya yang dimiliki perusahaan sehingga kinerja dari SDM dapat memperlihatkan bagaimana hasil dari pencapaian tujuan, visi, dan misi perusahaan. Perkembangan perusahaan dapat dilihat dari

kemampuan dan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dan berkompeten selain dengan cara manajemen perusahaan yang lebih selektif dalam menganalisis jabatan berdasarkan keahlian karyawan, perusahaan juga perlu melatih dan mengembangkan karyawan yang sudah ada. Tidak hanya akan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan teknis dan teoritis karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

SDM yang terseleksi dengan tepat dapat membuat perusahaan lebih kuat ketika menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini juga dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam pengembangan bisnis khususnya pada industri jasa keuangan. Peran SDM begitu penting bagi perusahaan sehingga mengharuskan perusahaan untuk memelihara para karyawannya dengan baik agar tidak kehilangan semangat dan fokus pada pekerjaannya yang berdampak menurunnya kinerja karyawan. Pemeliharaan yang dimaksud yaitu upaya memelihara dan meningkatkan keadaan fisik, kesehatan mental, serta sikap karyawan supaya konsisten dan produktif dalam mendukung terlaksananya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019).

Robbins (2006) dalam Massie *et al.*, (2018), menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian terbesar berdasarkan kompetensi karyawan dan para pemimpin organisasi akan memberikan atensinya pada hal tersebut, karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Meningkatnya kinerja karyawan membawa perkembangan baik pada perusahaan sehingga perusahaan akan mengalami

kemajuan, sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka perusahaan mengalami kemunduran. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila perusahaan memperhatikan faktor yang mempengaruhinya. Pada suatu perusahaan, faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawannya akan berbeda dengan yang ada di perusahaan lain. Hal ini sama seperti PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto yang membutuhkan perhatian terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto, fenomena yang muncul mengenai kinerja karyawan yaitu beberapa karyawan melakukan aktivitas lain, seperti bermain *handphone* pada jam kerja sehingga nasabah yang ingin menggadai menunggu lebih lama atau dalam kata lain pelayanan terhadap nasabah kurang baik. Dari permasalahan tersebut, perusahaan perlu melakukan pengawasan lebih untuk memastikan bahwa karyawan memanfaatkan jam kerja dengan baik untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, selain itu juga berguna untuk memastikan bahwa semua sumber daya yang perusahaan miliki telah dikelola secara efisien serta efektif dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. PT Pegadaian (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di sektor keuangan, sehingga perlu tetap bertahan dengan terus meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan. Banyak faktor yang melatarbelakangi kinerja karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Meyer dan Allen (1997) mengemukakan dalam Yusuf & Syarif (2017) bahwa komitmen organisasi sebagai konstruksi psikologis yang berarti merupakan ciri hubungan yang ada pada anggota organisasi dengan organisasinya yang dapat berdampak kepada keputusan individu untuk tetap bertahan gabung dengan organisasinya. Menurut definisi ini, anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung mampu mempertahankan posisinya sebagai bagian organisasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan lebih menunjukkan hubungan positif dan partisipasi dalam kemajuan perusahaan dan cenderung lebih bertanggung jawab atas tugasnya, sedangkan karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah menunjukkan karakteristik seperti keinginan berpindah, peningkatan ketidakhadiran, dan target kerja yang tidak terpenuhi. Komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai ukuran ketahanan anggota organisasi dan loyalitas karyawan.

Lebih dari sekedar loyalitas, komitmen organisasi mengacu pada keterikatan dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan hubungan positif dalam organisasi. Karyawan tidak segan-segan mengeluarkan tenaga ekstra untuk bekerja atas nama organisasi. Komitmen organisasi menjadi dasar atas kontribusi karyawan terhadap organisasinya. Karyawan yang ingin menunjukkan kontribusinya terhadap kemajuan organisasi memiliki posisi

yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan akan terus membuat kemajuan menuju pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan meningkatkan tingkat *turnover* yang terjadi di dalam perusahaan, akibatnya perusahaan mengalami penurunan produktivitas yang menjadi penghambat dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan untuk memiliki karyawan yang loyal terhadap perusahaan, namun kenyataannya tidak seperti yang diharapkan karena beberapa karyawan memiliki loyalitas organisasi yang rendah terhadap perusahaan. Beberapa karyawan tidak masalah jika harus keluar dari perusahaan dan merasa akan mudah untuk bergabung dengan perusahaan lain. Faktor-faktor yang menyebabkan karyawan keluar antara lain keberatan dipindahkan terlalu jauh, memiliki pasangan di tempat kerja yang sama, ingin fokus mengasuh orang tua, pindah tempat tinggal, alasan kesehatan, dll. Karyawan harus mengajukan permohonan *resign* melalui *Human Capital Management System (HCMS)* dan permohonan dikirim dalam waktu satu bulan sebelum tanggal. Kinerja karyawan merupakan jawaban atas kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan dalam tercapainya tujuan.

Mengenai faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Perusahaan perlu menganalisis kuantitas pekerjaan yang akan diberikan berdasarkan kemampuan karyawan. Rolos *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa beban kerja karyawan dapat dibagi menjadi 3 (tiga) keadaan, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang *over*

capacity, dan beban kerja yang *under capacity*. Seorang karyawan akan merasakan kebosanan saat bekerja ketika beban kerja yang diterima lebih rendah daripada kemampuan yang dimilikinya. Karyawan juga akan mengalami stres kerja yang dapat menyebabkan kelelahan ketika beban kerja yang diterima lebih tinggi daripada kemampuan yang dimilikinya.

Semakin kuat mental seseorang maka semakin besar kemampuannya untuk bekerja. Semakin lemah mental seseorang, maka semakin tidak mampu bekerja. Dengan adanya gap ini, perusahaan harus mampu menganalisis beban kerja yang dialokasikan kepada karyawan dengan tepat dan sesuai karena pada akhirnya akan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Sebagian besar karyawan pasti menginginkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menanganinya dengan mudah, namun pada kenyataannya kehidupan kerja tidak selalu baik sehingga karyawan harus mampu mengatasi beban kerja yang berlebihan di luar kapasitas mereka. Dibuktikan dengan fenomena yang disebabkan oleh variabel beban kerja yaitu beberapa karyawan merasa kesulitan untuk mengatasi beban kerja yang diterima.

Faktor pendukung lain yaitu target pendapatan perusahaan yang terus tumbuh setiap tahunnya, sehingga mengharuskan karyawan untuk mencari nasabah baru. Menurut pengamatan peneliti, hasil menunjukkan bahwa meningkatnya permintaan data nasabah menjadi motivasi bagi karyawan untuk melakukan segala kemungkinan untuk meningkatkan data nasabah. Salah satunya dengan memasukkan identitas seseorang tanpa melakukan transaksi apapun di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto, sehingga

mereka melakukan segala kemungkinan untuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi dengan cepat.

Faktor lain yang berkontribusi adalah pekerjaan berisiko tinggi, misalnya jika pelanggan menggadaikan perhiasan palsu yang sangat mirip dengan yang asli, karyawan yang ceroboh dan kurang teliti dapat menyebabkan kelalaian karyawan. Hal tersebut akan menjadi tanggung jawab karyawan untuk menuntut ganti rugi atas kelalaiannya tersebut, sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan merasa beban kerja yang diberikan melebihi kapasitasnya. Mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dan lama kelamaan karyawan tersebut dapat meninggalkan perusahaan atau pindah ke perusahaan lain, sehingga perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan dapat merugikan perusahaan.

Menteri Dalam Negeri No. 12/2008, mendefinisikan beban kerja merupakan jumlah pekerjaan dari hasil perkalian volume kerja dan norma waktu yang harus ditanggung oleh suatu jabatan/unit dalam periode waktu tertentu. Volume kerja sendiri diartikan dalam kurun waktu 1 tahun sejumlah tugas atau pekerjaan harus diselesaikan. Pada saat yang sama, norma waktu mengacu pada waktu dimana pemegang jabatan dapat menyelesaikan pekerjaan secara wajar, jelas dan efektif dalam keadaan normal. Rolos *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa baik karyawan maupun beban kerja memiliki dampak yang besar bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan selalu dalam keadaan baik serta kinerjanya stabil agar

perusahaan dapat mencapai tujuan. Perusahaan juga perlu mematuhi peraturan dan standardisasi yang telah ditetapkan pemerintah mengenai beban kerja.

Masuk pada faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja, karyawan tidak akan selalu bekerja dengan maksimal karena suatu saat karyawan akan mengalami stres kerja. Situasi stres kerja muncul ketika tuntutan dan ketidakmampuan karyawan terpenuhi pada saat yang bersamaan. Sasono (2004) dalam Suryani & Yoga (2018), menyatakan bahwa stres kerja dipahami sebagai suatu keadaan ketika seseorang dihadapkan pada tugas atau pekerjaan yang belum dapat atau bahkan tidak dapat ia selesaikan dengan kemampuan yang dimilikinya. Digambarkan apabila seseorang hanya memiliki kompetensi di angka 5 (lima), namun harus menghadapi pekerjaan yang membutuhkan kompetensi dengan angka 9 (sembilan), maka orang tersebut kemungkinan besar mengalami stres kerja. Dengan kata lain, stres kerja yang dialami karyawan dapat berdampak pada ketidakseimbangan antara keadaan fisik dan psikis. Hal ini sesuai dengan Rivai Veithzal (2004) dalam Suryani & Yoga (2018) menyatakan bahwa stres kerja yaitu suatu ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan pada fisik dan mental karyawan, sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir serta situasi karyawan terhadap lingkungannya.

Jika karyawan mengalami stres kerja dalam jangka panjang, maka dapat mengganggu kinerja karyawan dan merugikan perusahaan. Hal ini karena karyawan bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman, yang dapat mengalihkan perhatian mereka saat melakukan tugas. Sesuai dengan Handoko (2008) dalam

Suryani & Yoga (2018) yang mengatakan bahwa stres kerja adalah keadaan tegang yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosional serta psikologis seseorang. Pada akhirnya dapat mengancam keterampilan karyawan dalam menghadapi lingkungan serta mengganggu penerapan tugas yang mereka lakukan. Berdasarkan interpretasi tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan, stres yang dirasakan karyawan di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan.

Sebagian besar karyawan pasti ingin dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman tanpa menimbulkan stres dalam kehidupan kerjanya. Kenyataan tidak selalu sesuai yang diharapkan karyawan, karena semua pekerjaan pasti menimbulkan stres, mempengaruhi suasana hati dan pikiran seseorang, yang kemudian muncul menjadi sisi positif atau negatif. Hal ini dibuktikan dengan adanya fenomena yang muncul dari variabel stres kerja yaitu menurunnya kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan. Faktor-faktor yang berkontribusi termasuk tuntutan tugas dengan waktu penyelesaian yang kurang memadai dan tekanan yang dirasakan karyawan, dapat menjadi masalah karena pada akhirnya akan membuahkan hasil kerja yang tidak memuaskan atasan.

Dalam Riani & Putra (2017), Parvaiz *et al.*, (2015) menyatakan bahwa stres menjadi perhatian utama karena termasuk bagian dari kehidupan karyawan yang sulit dihindari. Dalam melakukan pekerjaan stres kerja seringkali mengganggu konsentrasi karyawan yang mengalaminya. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja yang tidak menguntungkan bagi

perusahaan. Karyawan yang merasakan stres kerja akan memperlihatkan perubahan sikap karyawan seperti komunikasi yang buruk, semangat kerja yang rendah, lekas marah, emosionalitas, kepekaan yang meningkat, hilangnya kreativitas, dan lain-lain.

Robbins & Judge (2017) menunjukkan bahwa secara umum stres tidak selalu dalam konteks negatif, tetapi juga memiliki nilai positif. Karyawan yang mampu mengatasi stres kerja melihat stres kerja sebagai hal yang positif dan peluang untuk meningkatkan kemampuannya. Di sisi lain, karyawan yang tidak mampu mengatasi stres yang mereka rasakan dalam bekerja akan melihat stres kerja sebagai hal yang negatif dan menganggapnya sebagai ancaman sehingga dapat menurunkan kinerja dan menghambat tujuan perusahaan.

Selye (1975) membagi stres menjadi dua jenis yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah tanggapan yang ditimbulkan terhadap sesuatu yang menyenangkan dan bermanfaat. Stres kerja merupakan kekuatan positif yang harus dimotivasi oleh karyawan untuk mendapatkan prestasi dan meningkatkan kinerja. Di sisi lain, *distress* adalah reaksi negatif terhadap stres yang sedang dialami. Karyawan yang melihat stres kerja sebagai hal yang negatif akan melihatnya sebagai ancaman yang mengkhawatirkan. Everly dan Girdano (1980) dalam Munandar (2001) menyatakan bahwa *distress* berpengaruh pada suasana hati, otot rangka, dan organ tubuh. Hal ini menunjukkan bahwa stres negatif dapat menimbulkan gangguan kesehatan pada karyawan, membuat

karyawan tidak berkonsentrasi dalam bekerja, dan menurunkan kinerjanya di perusahaan.

Perspektif dan persepsi karyawan tentang pekerjaan yang diterima menentukan hasil akhir yang mempengaruhi individu dan perusahaan. Karyawan yang melihat stres kerja dalam situasi positif cenderung memanfaatkannya sebagai peluang untuk mendorong semangat kerja yang lebih besar, sehingga karyawan yang melihat stres kerja dalam situasi positif dapat meningkatkan tingkat stresnya dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. Pada saat yang sama, karyawan yang memandang stres kerja secara negatif cenderung mengalami kelelahan mental karena mereka menghabiskan lebih banyak energi untuk mengatasi stres daripada bekerja. Perusahaan juga akan mengalami penurunan produktivitas dan menambah hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Stres kerja merupakan tanda awal kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawannya. Karyawan yang mengalami stres kerja akan kehilangan fokus dalam bekerja. Mereka cenderung lebih sering membuat kesalahan yang menyebabkan ketidakefektifan dalam proses produktivitas. Stres kerja dapat merugikan perusahaan karena akan mengalami produktivitas yang lambat dan menurunkan kualitas sumber daya manusia. Stres kerja merupakan masalah penting karena merupakan faktor individu yang relevan bagi setiap orang. Mereka memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam

menghadapi stres dan memiliki strategi sendiri untuk menghadapi stres yang mereka alami, sehingga stres tidak mempengaruhi keadaan pikiran mereka.

Kesimpulannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk dapat meningkatkannya. Melalui pemeliharaan karyawan yang baik, perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang akan mempengaruhi pertumbuhan perusahaan yang lebih maju. Penelitian ini akan memfokuskan faktor-faktor tersebut sesuai dengan masalah yang telah dijelaskan yaitu komitmen organisasi, beban kerja, dan stres kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PURWOKERTO”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adanya komitmen karyawan yang rendah terhadap perusahaan.
2. Adanya beban kerja yang melampaui kapasitas kerja karyawan sehingga karyawan bekerja kurang maksimal
3. Adanya karyawan yang mengalami stres kerja sehingga berdampak kepada penurunan kinerjanya.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis berupa tambahan pengetahuan juga wawasan, perbandingan teori dan praktek yang ada dalam memahami pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengalaman membuat karya tulis ilmiah.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan acuan bagi perusahaan untuk mengetahui adanya pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam proses memajukan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto, dan sebagai bahan masukan untuk terus menyempurnakan program-program yang telah direncanakan serta pengambilan kebijakan dan keputusan untuk masa depan yang lebih baik.

3. Bagi Pihak lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang serupa dengan penelitian ini, serta untuk organisasi yang menghadapi masalah serupa dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan.

F. Sistematika Penulisan

Tujuan sistematika penulisan ini untuk mempermudah pembaca dalam memahami skripsi ini. Dengan demikian diuraikan menjadi beberapa bab seperti dibawah ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORI

Pada bab ini akan menjelaskan tentang hasil penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian ini, landasan teori, menjelaskan tentang kerangka berpikir, pengembangan hipotesis, serta hipotesis yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, teknik dan

instrumen pengumpulan data, uji instrumen, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan mendeskripsikan tentang objek penelitian yang digunakan secara umum, hasil penyebaran data, hasil karakteristik responden, analisis hasil olah data seperti uji instrumen dan hipotesis, serta menginterpretasikan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan berisikan kesimpulan dari penelitian ini, serta saran yang ditujukan kepada objek penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Pada penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel bebas tersebut saling berhubungan dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, begitupun dengan beban kerja yang karyawan rasakan merupakan hal yang relatif karena setiap orang memiliki batas maksimum masing-masing, serta tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan di tempat kerja dapat mempengaruhi konsentrasi serta kreativitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga berakhir karyawan bekerja dengan kurang optimal. Karyawan yang merasakan *over capacity* akan mengalami penurunan dalam produktivitas. Pengaruh antara komitmen organisasi, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan telah memperoleh beberapa temuan berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti. Di bawah ini beberapa daftar studi yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel ini:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No .	Nama Peneliti dan Identitas Jurnal	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rasti Ardini, Fadli <i>Jurnal Akuntansi</i> ISSN 2303-0356 Vol. 7, No.1, Februari 2017 Hal. 35-50	Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi	Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada para responden.	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Kristanty Nadapdap <i>Jurnal Ilmiah Methonomi</i> Vol. 3 No.1 (Januari – Juni 2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari	Teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan pada rumus Slovin sebagai patokan untuk menentukan ukuran sampel minimal yang harus diambil.	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.
3.	Hendrawan Qonit Mekta, Siswanto <i>Jurnal Profita Edisi 2 Tahun 2017</i>	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta	Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dengan memberikan angket atau kuesioner kepada responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik	Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

			deskriptif dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana dan uji regresi linier berganda.	
4.	Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi <i>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018</i> <i>E-ISSN 2599-3410</i> <i>P-ISSN : 2614-3259</i>	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif.	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Clara I. A. Waterkamp, Hendra Tawas, Christoffel Mintardjo <i>Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2808-2818</i> <i>ISSN 2303-1174</i>	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado	Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan metode uji analisis jalur (path analysis).	Komitmen Organisasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy <i>Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4285-4294</i> <i>ISSN 2303-1174</i>	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa	Analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

		Indonesia		
7.	<p>Fu, W., & Deshpande, S. P.</p> <p><i>Journal of Business Ethics</i>, 124(2), 339–349, 2013</p>	<p>The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company.</p>	<p>Sampel untuk penelitian ini terdiri dari karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan asuransi besar di Cina daratan. Data dulu dikumpulkan oleh penulis pertama. Survei pertama kali disiapkan di Bahasa Inggris dan kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Mandarin.</p>	<p>Komitmen organisasi memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan.</p>
8.	<p>Hon, A. H. Y., & Chan, W. W.</p> <p>Cornell</p> <p><i>Hospitality Quarterly</i>, 54(2), 174–184, 2013 doi:10.1177/1938965513476367</p>	<p>The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance</p>	<p>Tim peneliti menghubungi Manajer (SDM) di lima puluh organisasi hotel yang beroperasi di wilayah Beijing. Dengan bantuan manajer SDM, tim peneliti mengunjungi masing-masing hotel dan secara acak menyusun daftar tim kerja dan manajernya untuk setiap hotel. Manajer terpilih membagikan kuesioner survei kepada mereka</p>	<p>Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan</p>

			anggota tim, yang bekerja di berbagai departemen.	
9.	Tri Wartono <i>KREATIF / Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang / Vol. 4, No.2, April 2017</i>	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus.	Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10.	Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas <i>Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018</i>	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana.	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
11.	Gabreila Wenur, Jantje Sepang, Lucky Dotulong <i>Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.51-60 ISSN 2303-1174</i>	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado	Jenis penelitian dikategorikan pada jenis penelitian asosiatif. Metode Sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah Nonprobability Sampling dengan pendekatan Accidental	Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

			Sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.	
12.	<p>Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila</p> <p><i>Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 4 No. 2, Bulan November Tahun 2018 P-ISSN: 2476-8782</i></p>	<p>Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara</p>	<p>Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan teknik (1) kuesioner, (2) pencatatan dokumen, dan (3) wawancara, kemudian dianalisis dengan analisis jalur.</p>	<p>Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
13.	<p>Moh Rizal Arfani, Bachruddin Saleh Luturlean</p> <p><i>e-Proceeding of Management : Vol.5, No.2 Agustus 2018 ISSN : 2355-9357</i></p>	<p>Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan kausal. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Proporsional Random Sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan membagikan</p>	<p>Stres Kerja secara berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>

			kuesioner dan studi pustaka.	
14.	<p>Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh</p> <p><i>Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820 ISSN 2303- 1174</i></p>	<p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado</p>	<p>Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif- asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis.</p>	<p>Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
15.	<p>Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas</p> <p><i>Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 4, Tahun 2018</i></p> <p>ISSN : 2338 – 9605</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana.</p>	<p>Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>

Berdasarkan penelitian terdahulu pada tabel 2.1, kesamaan dengan penelitian ini berada pada variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Perbedaannya berada pada variabel bebas yang digunakan yaitu komitmen organisasi, beban kerja, dan stres kerja, serta objek dan ukuran sampel responden yang digunakan peneliti. Terkait dengan permasalahan yang muncul terdapat perbedaan hasil temuan penelitian mengenai komitmen organisasi, beban kerja, dan stres kerja, seperti terlihat pada tabel gap penelitian berikut ini :

Tabel 2.2
Research GAP

Peneliti dan Tahun	Temuan Terdahulu	Hasil Penelitian
(Mekta & Siswanto, 2017)	Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Waterkamp et al., 2017)	Komitmen organisasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Marsoit et al., 2017)	Komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Rolos et al.,	Beban kerja berpengaruh	Beban kerja berpengaruh

2018)	negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Arfani & Luturlean, 2018)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres kerja secara berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Hon & Chan, 2013)	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Massie et al., 2018)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Wenur et al., 2018)	Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Dewi et al., 2018)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Ahmad et al., 2019)	Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
----------------------	---	---

B. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Meyer & Allen (1997) menunjukkan dalam Pristiwati & Sunuharyo (2018), bahwa komitmen mengacu pada kemauan kuat dari karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu, serta kesediaan mereka untuk berjuang untuk tujuan organisasi dan keyakinan dalam menerima tujuan organisasi.

Dessler (1999) menyatakan dalam Hoke *et al.*, (2018), bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat di mana karyawan mampu memposisikan diri dalam organisasi dan keinginan untuk terus bekerja demi kepentingan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah seringkali hanya menunggu kesempatan yang tepat untuk meninggalkan pekerjaannya.

Robbins (2013) menyatakan dalam Muis *et al.*, (2018), bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi karyawan untuk mendukung organisasi dan tujuannya serta untuk mempertahankan keanggotaan yang telah dimilikinya. Tingkat *employee engagement* yang tinggi dapat diartikan sebagai dukungan kerja karyawan, sedangkan tingkat

komitmen organisasi yang tinggi diartikan sebagai dukungan karyawan terhadap organisasi yang merekrutnya.

Berdasarkan uraian diatas, komitmen organisasi diartikan sebagai kekuatan relatif bagi seseorang untuk bertahan dalam sebuah organisasi serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi selalu menunjukkan hubungan aktif dalam organisasi. Karyawan tidak segan untuk mengeluarkan tenaga ekstra untuk kepentingan dan tujuan organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah (2008) dalam Nadapdap (2017), menyatakan bahwa terdapat 4 aspek yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, sebagai berikut :

- 1) Aspek pribadi, meliputi umur, jenis kelamin, jenjang pendidikan, karakter, pengalaman kerja, dll;
- 2) Ciri pekerjaan, meliputi ruang lingkup pekerjaan, tantangan, posisi, konflik, kesulitan kerja, dll;
- 3) Karakteristik struktural, seperti ukuran organisasi, sistem organisasi, mencapai serikat pekerja;
- 4) Pengalaman kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi level komitmen karyawan terhadap organisasi.

c. Faktor Yang Dipengaruhi Komitmen Organisasi

Meyer *et al* (1990) dalam Sapitri (2016), memasukkan sejumlah hasil yang merupakan akibat dari komitmen organisasional, antara lain sebagai berikut:

1) *Turnover*

Komitmen organisasi menjadi salah satu penyebab terjadinya *turnover* pada karyawan yang diartikan sebagai pergantian atau perpindahan. Hal ini karena adanya hubungan antara tingkat *turnover* dan komitmen organisasi tinggi, sehingga karyawan dengan komitmen organisasi tinggi terhadap organisasi kurang bersedia untuk berhenti atau meninggalkan organisasi dan begitu sebaliknya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah seringkali rentan terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi.

2) Ketidakhadiran/tingkat absensi

Komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi tingkat absensi karyawan, karena mengharuskan karyawan dengan komitmen organisasi tinggi untuk menunjukkan perilaku negatif terhadap ketidakhadiran. Dari ketiga indikator komitmen, hanya komitmen afektif yang memiliki hubungan negatif dengan ketidakhadiran.

3) Kinerja karyawan

Karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan memberikan kinerja yang lebih baik dan maksimal. Dari tiga

indikator komitmen organisasi, komitmen afektif dan komitmen normatif berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Pada saat yang sama, komitmen berkelanjutan memiliki korelasi negatif.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Meyer *et al.*, (1993), mengidentifikasi tiga komponen sebagai alat ukur komitmen organisasi, sebagai berikut :

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen ini merujuk pada pendapat karyawan berkenaan dengan keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi serta mempunyai kemauan kokoh untuk terus bekerja dengan perusahaan mereka saat ini.

2) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen ini mengacu pada rasa kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Karyawan yang tetap berada dalam organisasi merasa harus loyal terhadap organisasi.

3) Komitmen Kelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen ini merujuk pada apa yang karyawan pertimbangkan ketika meninggalkan perusahaan. Karyawan menyadari tingginya biaya hidup ketika mereka meninggalkan perusahaan. Pada akhirnya, karyawan bertahan karena merasa harus memenuhi kebutuhannya.

2. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Menteri Dalam Negeri No. 12/2008, beban kerja merupakan jumlah pekerjaan dari hasil perkalian volume kerja dan norma waktu yang harus ditanggung oleh suatu jabatan/unit dalam periode waktu 1 tahun.

Menpan (1997) dalam Ahmad *et al.*, (2019) mendefinisikan beban kerja sebagai periode waktu tertentu yang digunakan suatu unit organisasi atau pemegang jabatan untuk menyelesaikan beberapa aktivitas.

Koesomowidjojo (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai kurun waktu tertentu yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan semua bentuk pekerjaan yang diberikan kepadanya. Koesomowidjojo juga menjelaskan bahwa terdapat dua kategori beban kerja yang harus dipahami oleh karyawan.

Pertama, beban kerja kuantitatif yang akan menampakkan seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan seperti tingginya jam kerja dan tekanan kerja atau seberapa besar tanggung jawab yang ada terhadap pekerjaan tersebut. Kedua, beban kerja kualitatif yang berkaitan dengan seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam memaksimalkan kinerja karyawan, Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu :

Faktor Internal	Faktor Eksternal
Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari respon beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, umur, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, kemauan, serta persepsi (faktor psikis).	Faktor eksternal juga dapat mempengaruhi karyawan di dalam dunia kerja. Faktor eksternal tersebut yakni faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti : lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, serta organisasi kerja.

c. Aspek beban kerja

Sebelum memberikan pekerjaan kepada karyawan, perusahaan perlu menghitung beban kerja. Hal ini dikarenakan kemampuan kerja setiap karyawan akan berbeda-beda. Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa perusahaan dapat menghitung beban kerja dengan tiga cara, antara lain:

1) Aspek Fisik

Setiap karyawan di beri dua pemahaman mengenai beban kerja fisik fisiologis dan biomekanik. Pertama, beban kerja fisik fisiologis. Pada aspek ini organisasi atau perusahaan secara

menyeluruh akan melakukan pemeriksaan kesehatan kepada karyawan yang meliputi fungsi sistem fisiologis tubuh karyawan, detak jantung, respirasi, dan fungsi panca indera. Kesehatan karyawan menjadi pertimbangan penting suatu organisasi atau perusahaan untuk melanjutkan atau menghentikan kerjasama. Karyawan yang mengalami gangguan kesehatan dapat mengganggu proses pelaksanaan tugas dan akan mempengaruhi kinerjanya, serta menghambat atau menurunkan kinerja tim yang dapat mempengaruhi produktivitas organisasi atau perusahaan.

Kedua, untuk memantau dan mengukur beban kerja fisik biomekanik, karyawan juga akan diperiksa kesehatannya oleh organisasi atau perusahaan terutama pada fungsi kinetika fisik yang meliputi kemampuan tubuh karyawan untuk menjangkau alat pendukung kerja yang telah disesuaikan dengan standar tubuh yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, kemampuan tubuh karyawan untuk menahan atau memindahkan beban tertentu yang berkaitan dengan kekuatan tangan, kaki, dan otot tubuh.

2) Aspek Beban Kerja Psikis

Beban kerja psikologis karyawan adalah beban kerja yang dihasilkan ketika karyawan melaksanakan kegiatan psikologis di lingkungan kerja. Tidak hanya mempertimbangkan beban kerja fisik, tetapi perusahaan juga akan mengevaluasi psikologi setiap karyawan. Jika dibandingkan dengan beban kerja fisik, evaluasi

pada beban kerja psikis termasuk tidak mudah. Hal ini karena organisasi akan menghitung seberapa bertanggung jawab mereka, seberapa sadar karyawan tentang pekerjaan, seberapa fokus karyawan, dan terutama bagaimana karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerja. Saat melakukan evaluasi beban kerja psikologis terdapat beberapa tujuan yang perlu dicapai, yaitu :

- a) Memahami batas minimum kinerja karyawan,
 - b) Memahami batas kinerja optimal yang dapat dicapai oleh karyawan,
 - c) Memahami seberapa baik karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja,
 - d) Memahami seberapa baik karyawan dapat beradaptasi dengan pekerjaan,
 - e) Karyawan dengan kapasitas beban kerja mental yang lebih besar dipilih dan kemudian akan diposisikan pada kapasitas yang memerlukan ketahanan beban kerja lebih besar daripada rekan kerja mereka.
- 3) Aspek Penggunaan Waktu

Perhitungan beban kerja dalam hal pemanfaatan waktu dapat dibagi menjadi dua poin berikut :

- a) Pekerjaan yang dilakukan secara berulang (*repetitive*)

Pekerjaan repetitif mengacu pada pekerjaan yang mempunyai siklus kerja pendek dan relatif berulang pada

waktu yang sama. Karyawan cenderung akan merasa bosan dengan pekerjaan yang relatif singkat dan berulang. Gerakan berulang dan di luar batas bertepatan dengan penggunaan mesin pendukung kerja dengan getaran dan posisi tubuh yang sama beberapa kali sehari.

Pekerjaan ini dapat mengakibatkan kecelakaan kerja dan akan lebih buruk lagi jika suhu di tempat kerja sangat dingin atau panas, karyawan memiliki gaya hidup yang tidak sehat, karyawan dalam kondisi buruk, karyawan memiliki riwayat kesehatan yang buruk, kurangnya waktu istirahat, kondisi kerja yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja dan menimbulkan keletihan yang pada akhirnya dapat mengganggu konsentrasi serta menurunkan prestasi kerja.

Selain efek-efek tersebut di atas, beban kerja karyawan yang berlebihan juga dapat menyebabkan kelelahan yang dapat mengakibatkan berkurangnya perhatian dan kewaspadaan karyawan terhadap keadaan sekitar. Lambatnya karyawan dalam merespon kejadian yang terjadi di sekitarnya, sehingga mengakibatkan peningkatan jumlah kesalahan kerja.

Penurunan kognitif yang memperlambat pengambilan keputusan. Menurunkan ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan meningkatkan level stres dan emosional karyawan di lingkungan kerja.

b) Pekerjaan yang dilakukan secara tidak berulang (*non repetitive*)

Pekerjaan *non repetitive* mempunyai siklus tidak stabil. Pekerjaan ini sering dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukan di belakang meja atau administrasi. Pekerjaan tersebut tidak terlalu beresiko atas banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap karyawan.

Postur duduk yang monoton dan kemampuan menjangkau karyawan di belakang meja seringkali menjadi hal yang kurang diperhatikan, terlebih hal yang tampak ringan semacam memakai *mouse* dalam jangka waktu lama tentu dapat memunculkan akibat yang tidak baik untuk keadaan fisik serta psikis karyawan. Hal tersebut merupakan posisi bekerja yang tidak ergonomis.

Salah satu tujuan ergonomis adalah untuk mengurangi risiko kerja akibat kecelakaan kerja (K3) dengan menekankan pada peningkatan efisiensi dan efisiensi kerja. Nilai ergonomis adalah mengutamakan keselamatan karyawan, kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dan keluwesan karyawan dalam memperoleh alat pendukung untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pekerjaan yang tidak ergonomis dapat menimbulkan gangguan kesehatan seperti nyeri pada leher, bahu, lengan, punggung, pinggang dan jari-jari tangan. Hal ini membuat

karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan berujung pada inefisiensi dalam proses produksi.

Penting untuk diperhatikan, beban kerja yang diambil karyawan tidak hanya pekerjaan yang tampaknya mengangkat beban berat yang terkait langsung dengan pekerjaan fisik. Pekerjaan yang tidak berulang juga berpotensi menambah beban kerja karyawan jika organisasi atau perusahaan tidak hati-hati dalam menanganinya.

d. Indikator Beban Kerja

Indikator digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Indikator juga digunakan untuk mengindikasikan suatu kondisi tertentu dan mengukur suatu perubahan yang terjadi. Pada penelitian ini akan menggunakan indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) meliputi :

1) Kondisi Pekerjaan

Merujuk pada seberapa baik kemampuan karyawan dalam memahami pekerjaannya. Oleh sebab itu, perusahaan sudah seharusnya mempunyai serta mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedures*) yang berlaku kepada seluruh elemen di dalam organisasi agar karyawan yang bekerja di dalamnya dapat :

- a) Mempermudah karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberi wewenang untuk melakukannya,
- b) Mengurangi kesalahan yang dibuat selama fase kerja,

- c) Menghindari kecelakaan kerja,
 - d) Meminimalkan beban kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan komparabilitas, kredibilitas, dan kemampuan bertahan,
 - e) Mempermudah penilaian setiap proses kerja yang diidentifikasi oleh perusahaan/instansi,
 - f) Mempermudah karyawan untuk mengambil keputusan jika prosedur kerja berubah. Dengan cara ini kualitas pekerjaan yang diberikan lebih mudah untuk dicapai,
 - g) Mempermudah karyawan dalam menjaga hubungan baik dengan atasan atau rekan kerja.
- 2) Pemakaian Jam Kerja

Kesesuaian jam kerja dengan SOP dapat mengurangi beban kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini karena karyawan akan bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan sehingga antara waktu kerja dan istirahat karyawan akan seimbang, namun terkadang organisasi tidak mempunyai SOP atau tidak disiplin dalam menerapkan SOP yang berlaku di tempat kerja. Penggunaan jam kerja yang dikenakan pada karyawan seringkali melebihi batas sehingga membuat karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk istirahat, akibatnya performa kerja karyawan tidak maksimal.

3) Target Kerja Yang Harus Dicapai

Beban kerja karyawan akan dipengaruhi secara langsung oleh target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ketidakseimbangan antara waktu untuk menyelesaikan target dan beban kerja, karyawan akan merasakan semakin berat beban kerjanya. Oleh sebab itu, perlu ditentukan standar atau waktu dasar untuk menyelesaikan beban kerja tertentu di setiap organisasi yang besarnya pasti akan berbeda-beda.

3. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Rivai Veithzal (2004) dalam Suryani & Yoga (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan fisik dan psikologis yang tidak seimbang sehingga mempengaruhi suasana hati, proses berpikir, dan sikap karyawan terhadap lingkungan yang menciptakan suatu ketegangan.

Mangkunegara (2000) menjelaskan bahwa stres kerja ialah tekanan yang dirasakan karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari gejalanya antara lain ketidakstabilan emosional, gelisah, suka menyendiri, gangguan tidur, berlebihan dalam merokok, tidak dapat bersantai, cemas, gugup, peningkatan tekanan darah, dan gangguan pencernaan.

Selye dalam Munandar (2001) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu konsep dimana orang tidak dapat melihat sumber stres, tetapi dapat melihat hasil dari pembangkit stres. Selye, (1975) memperkenalkan tiga tahap mekanisme pertahanan yang digunakan seseorang untuk memerangi stres dan menyebutnya sebagai General Adaptation Syndrome (G.A.S) yang meliputi :

- 1) Tahap pertama adalah tanda bahaya (tanda *alarm*). Individu merasakan tuntutan di dalam lingkungan mereka dan mulai menganggapnya sebagai ancaman.
- 2) Tahap kedua adalah tahap perlawanan. Memasuki tahap kedua, individu akan mulai mencari solusi yang akan mampu menghadapi kebutuhan.
- 3) Tahap ketiga adalah tahap *exhaustion* (kehabisan tenaga). Jika tuntutan tersebut bertahan lama, maka individu akan memasuki tahap ketiga dan individu akan merasakan lelah dalam mengatasi stres yang dialaminya.

b. Faktor Penyebab Stres Kerja (*Stressor*)

Hasibuan (2019) mengemukakan faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan, yaitu :

- 1) Beban kerja berat,
- 2) Tekanan dan kepemimpinan kurang adil dan wajar,
- 3) Jam kerja dan peralatan tidak memadai,

- 4) Terjadinya konflik antara individu dengan pemimpin atau kelompok,
- 5) Balas jasa rendah,
- 6) Masalah keluarga seperti masalah pasangan dan anak.

Sementara itu, Robbins & Judge (2017) mengemukakan bahwa potensi penyebab stres dibagi menjadi tiga faktor, yaitu :

- 1) Faktor lingkungan

Struktur organisasi dan tingkat stres karyawan dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh ketidakpastian lingkungan. Ketidakpastian lingkungan dapat dikategorikan menjadi tiga jenis utama yaitu ekonomi, politik, dan lingkungan. Ketidakpastian ekonomi dapat disebabkan oleh pergantian siklus bisnis, misalnya ketika ekonomi terkena hantaman, seseorang akan khawatir tentang keselamatan pekerjaan mereka. Ketidakpastian dalam sistem politik seringkali menjadi ancaman stres yang dapat membuat stres rakyat negara. Komputer, robotika, otomatisasi, dan bentuk perubahan teknologi serupa juga mengancam dan membuat stres banyak orang.

- 2) Faktor Organisasi

Beberapa contoh pemicu stres kerja dari aspek organisasi yaitu tekanan agar tidak melakukan kesalahan saat melakukan pekerjaan maupun menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas, beban kerja melebihi kapasitas, tuntutan dan ketidakpekaan atasan terhadap karyawan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Terdapat tiga jenis tuntutan yaitu persyaratan tugas, peran dan hubungan interpersonal. Persyaratan tugas terkait pekerjaan seseorang, termasuk tingkat kemandirian, keragaman tugas, tingkat otomatisasi, keadaan kerja, dan tata letak ruang secara fisik. Tuntutan peran berkaitan dengan tanggung jawab seseorang sebagai peran tertentu dari suatu organisasi. Tuntutan interpersonal berkaitan dengan stres yang disebabkan oleh karyawan lain. Hubungan yang buruk, termasuk perkelahian, intimidasi, rasa tidak hormat, pelecehan rasial dan pelecehan intim, berkaitan erat dengan stres di tempat kerja.

3) Faktor pribadi

Faktor yang berada dalam kehidupan pribadi karyawan, meliputi masalah keluarga, ekonomi pribadi, serta ciri karakter yang inheren. Temuan dari survei nasional secara konstan menyatakan bahwa orang-orang dengan ikatan keluarga kurang baik dengan orang-orang berharga dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang seringkali tidak ditinggalkan di depan pintu ketika mereka tiba di tempat kerja.

c. **Konsekuensi Stres**

Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa ada tiga kategori konsekuensi stres, antara lain :

1) Gejala fisiologis

Gejala fisiologis meliputi perubahan metabolisme, sakit kepala, kemungkinan penyakit jantung, peningkatan pernapasan dan tekanan darah.

2) Gejala Psikologis

Gejala psikologis meliputi gugup, cemas, emosional, bosan, dan penundaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala perilaku meliputi penurunan produktivitas, ketidakhadiran dan pergantian, perubahan pola makan, peningkatan merokok atau minum, dan gangguan tidur.

Sementara itu dalam dalam Gibson *et al.*, (1985), Cox mengidentifikasi lima konsekuensi potensial dari stres. Kategori yang disusun Cox meliputi :

- 1) Efek subjektif, termasuk kecemasan, kekasaran, apatis, kebosanan, stres mental, kelelahan, depresi, ketidaksabaran, harga diri rendah, gugup, dan perasaan kesepian.
- 2) Efek perilaku, termasuk kecenderungan untuk mengalami kecelakaan, penggunaan narkoba, ledakan emosi yang tiba-tiba, makan dan merokok berlebihan, alkoholisme, perilaku waspada, dan ketawa gugup.

- 3) Efek kognitif, termasuk ketidakmampuan membuat keputusan, kesulitan berkonsentrasi, kurangnya perhatian, *hipersensitivitas* terhadap kritik, dan gangguan psikologis.
- 4) Efek fisiologis, termasuk kadar gula darah yang meningkat, denyut jantung dan tekanan darah yang meningkat, mulut yang terasa kering, berkeringat, pupil melebar, serta panas dingin pada tubuh.
- 5) Efek organisasi, termasuk ketidakhadiran, perputaran karyawan, penurunan daya produksi, keterasingan dari rekan kerja, kurangnya kepuasan kerja, dan penurunan keterlibatan dan loyalitas kepada organisasi.

d. Indikator Stres Kerja

Dalam Ahmad *et al.*, (2019), Robbins (2006) mencatat bahwa ukuran stres kerja meliputi :

1) Tuntutan tugas

Tekanan untuk melaksanakan tugas dengan benar dan sebaik mungkin. Karyawan berusaha bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan atasan agar mendapatkan hasil yang diinginkan oleh pimpinan, namun terkadang karyawan memiliki kemampuan yang tidak sebanding dengan harapan pemimpin. Menurut Sasono (2004) dalam Suryani & Yoga (2018), stres kerja diartikan sebagai suatu keadaan ketika seseorang dihadapkan pada tugas atau pekerjaan yang belum dapat atau bahkan tidak dapat ia selesaikan dengan kemampuan yang dimilikinya, misalnya

apabila seseorang hanya memiliki 5 (lima) kemampuan namun sedang menghadapi pekerjaan yang membutuhkan 9 (sembilan) kemampuan, maka orang tersebut kemungkinan besar akan mengalami stres kerja. Hal ini dapat mempengaruhi berbagai aspek, termasuk aspek fisik yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, seperti sakit kepala, peningkatan pernapasan dan tekanan darah, serangan jantung,

Aspek psikologis berkaitan dengan kondisi psikis karyawan, seperti lebih sensitif, lekas marah, ketegangan dan kecemasan, yang dapat menjadi pendorong karyawan untuk menunda pekerjaannya. Aspek perilaku berkaitan dengan perilaku karyawan dalam menanggapi stres. Dampak psikologis dari pekerjaan yang tertunda akan membuat karyawan kurang produktif. Selain itu, ketidakhadiran karyawan di tempat kerja, terutama bagi karyawan yang merokok, akan mengalami peningkatan merokok. Dalam hal ini, pemimpin harus dapat memahami jangkauan kompetensi karyawan sebelum memberikan tugas, ini dilakukan agar hasil yang diberikan lebih diinginkan dan memuaskan.

2) Tuntutan peran

Tekanan yang dirasakan karyawan sehubungan dengan fungsi peran mereka yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran terjadi ketika harapan dan kemampuan tidak seimbang.

Ketika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan peran mereka, karyawan mulai merasa seperti mereka bekerja di bawah tekanan.

Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan peran dapat memicu stres kerja. Tubuh merespon stres dengan cara yang berbeda, salah satu respon fisiologis yang diberikan tubuh adalah peningkatan detak jantung, peningkatan pernapasan, dan lain-lain. Karyawan yang stres mengalami penderitaan psikologis berupa ketegangan dan tekanan emosional. Hal ini akan mempengaruhi perilaku negatif karyawan seperti keterlambatan kerja, penurunan produktivitas dan ketidakhadiran.

3) Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang terbentuk dari rekan kerja, termasuk hubungan yang kurang baik sehingga menyebabkan kurangnya dukungan sosial antar karyawan. Hal ini salah satu pemicu stres di tempat kerja, karena karyawan yang mengalami stres kerja mungkin akan merasakan beberapa efek samping dari stres kerja. Dari perspektif fisiologis, karyawan mengalami sakit kepala, penyakit jantung, peningkatan pernapasan dan tekanan darah. Dari perspektif psikologis, karyawan akan mengalami hipersensitif sehingga akan mudah marah dan emosional, kecemasan dan ketegangan yang akan membuat karyawan tidak mampu untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka mengakibatkan pekerjaan akan tertunda. Dari

perspektif perilaku, dimana produktivitas karyawan menurun karena keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, beberapa karyawan memilih untuk tidak berada di tempat kerja karena merasa tidak nyaman dengan situasi tersebut. Dalam hal ini, karyawan membutuhkan dukungan sosial dari rekan kerja agar karyawan yang sedang mengalami masalah dalam bekerja tidak merasa kesepian dan mendapat dukungan dari orang-orang di sekitarnya untuk mengatasi masalahnya.

4) Struktur organisasi

Sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi setiap pekerjaan, peraturan, dan keputusan. Struktur organisasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan peran, kurangnya koordinasi fungsi, kegagalan berbagai ide, dan kurangnya komunikasi dapat menjadi penghambat pengambilan keputusan. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan dan berpotensi menjadi sumber stres kerja, sehingga organisasi perlu memperbaiki struktur organisasi agar karyawan tidak menghadapi dilema dalam bekerja dan dapat menentukan apa yang akan dilakukan karyawan.

5) Kepemimpinan organisasi

Di tempat kerja, seringkali banyak atasan yang akan melakukan apa saja untuk membuat karyawan memainkan peran terbaiknya. Tuntutan dan sikap kepemimpinan yang tidak adil

juga bisa menjadi sumber stres karyawan. Sebuah perusahaan akan memiliki banyak karyawan, tidak hanya satu atau dua. Seorang pemimpin harus bisa memperlakukan semua karyawan dengan adil, karena seorang karyawan akan membutuhkan dukungan dari atasan agar semangat dalam bekerja.

Jika atasan tidak adil, dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan yang membutuhkan lebih banyak dukungan dari orang-orang di sekitarnya, termasuk atasan. Tekanan mungkin saja datang dari tumpukan pekerjaan dan atasan yang menuntut hasil yang sempurna, namun tanpa dukungan dan dorongan dari atasan agar karyawan dapat mengembangkan ide-idenya dengan antusias dan kreatif dalam bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan atasan.

e. Mengelola Stres Kerja

Mangkunegara (2000), mengemukakan bahwa ada tiga sistem untuk mengelola stres kerja, yaitu :

- 1) Sistem kesehatan, sistem untuk mengatasi stres dengan kemampuan mengelola perilaku serta tindakan, sehingga stres tidak berdampak negatif, melainkan akan berdampak positif.
- 2) Sistem harmoni, sistem untuk mengatasi stres dengan kemampuan mengatur waktu dan aktivitas secara harmonis tanpa memunculkan hambatan.

3) Sistem *patologis*, sistem untuk mengatasi stres yang dapat berdampak pada berbagai gangguan fisik dan psikososial.

Sementara itu, Robbins & Judge (2017) mengemukakan bahwa ada dua cara untuk mengelola stres kerja, yaitu :

- 1) Pendekatan individu, strategi yang sudah terbukti efektif meliputi metode pengaturan waktu, peningkatan aktivitas fisik, latihan pernafasan, dan dorongan sosial yang diperluas.
- 2) Pendekatan organisasi, strategi yang perlu dipertimbangkan termasuk memperketat seleksi serta penempatannya, pelatihan, menetapkan tujuan realistis, merancang ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, cuti karyawan, meningkatkan komunikasi organisasi, dan program kesehatan

4. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Robbins (2006) mengemukakan dalam Massie *et al.*, (2018), bahwa kinerja adalah pencapaian terbesar yang diselaraskan dengan kompetensi karyawan, yang selalu menjadi perhatian pimpinan organisasi.

Mangkunegara (2000), mendefinisikan kinerja sebagai hasil pencapaian kerja karyawan saat menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan baik secara kualitas atau kuantitas.

Hasibuan (2019), menyatakan bahwa prestasi kerja atau *performance* merupakan hasil kerja seseorang yang didasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas, kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian kerja terbaik yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Dalam psikologi, *ability* mencakup kemampuan potensial (*IQ*) dan kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan). Dengan kecerdasan intelektual di atas rata-rata (*IQ* 110-120) karyawan cukup terdidik untuk berada pada posisi tersebut dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya setiap hari, sehingga kinerja yang diharapkan dapat tercapai dengan mudah. Hal ini dapat dilakukan dengan memposisikan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian serta kemampuan yang dimilikinya.

2) Faktor Motivasi

Ketika menghadapi situasi kerja, motivasi akan muncul sebagai perilaku yang menuntun karyawan untuk mencapai tujuan

organisasi (*job goals*). Motivasi berprestasi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan suatu aktivitas atau tugas sebaik mungkin setiap saat sehingga prestasi kerja (*performance*) dapat dicapai dengan predikat baik. Karyawan yang mampu mencapai kinerja secara maksimal akan memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi.

Motivasi berprestasi yang sudah dimiliki karyawan perlu dikembangkan secara internal maupun eksternal. Hal tersebut karena motivasi berprestasi dari hati dapat membentuk semacam kekuatan ego dan lebih mudah dicapai jika kondisi lingkungan kerja juga mendukung, sehingga karyawan perlu mengembangkan motivasi dalam diri untuk berprestasi, serta memanfaatkan dan menciptakan situasi yang ada di lingkungan kerja untuk mencapai kinerja terbaik.

c. Aspek Kinerja Karyawan

Dalam Lintjewas *et al.*, (2016), Mitchell (1989) menyatakan bahwa berbagai aspek kinerja karyawan antara lain :

- 1) Kualitas kerja (*Quality of work*), kualitas kerja dihasilkan berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan dari seorang karyawan.
- 2) Ketepatan waktu (*Promptness*), kesesuaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan target waktu yang telah direncanakan sebelumnya

- 3) Inisiatif (*Initiative*), semangat dalam menjalankan tugas dan memperluas tanggung jawab.
- 4) Kemampuan (*Capability*), kompetensi yang terbukti dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 5) Komunikasi (*Communication*), interaksi yang terjadi antara atasan dan bawahan ketika menyampaikan saran dan pendapat dalam pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006) mengemukakan dalam Lie & Siagian (2018), bahwa terdapat lima indikator pengukur kinerja karyawan, antara lain :

1) Kualitas

Ukuran kualitas kinerja dapat dilihat dari tanggapan karyawan terhadap kualitas hasil pekerjaan dan kesempurnaan tugas sesuai pengetahuan serta keterampilan profesionalitas karyawan.

2) Kuantitas

Besaran produksi yang dinyatakan dalam kuantitas satuan serta besaran siklus kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

3) Ketepatan waktu

Kegiatan yang harus diselesaikan sesuai ketentuan waktu dalam hal koordinasi dengan output dan mengoptimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.

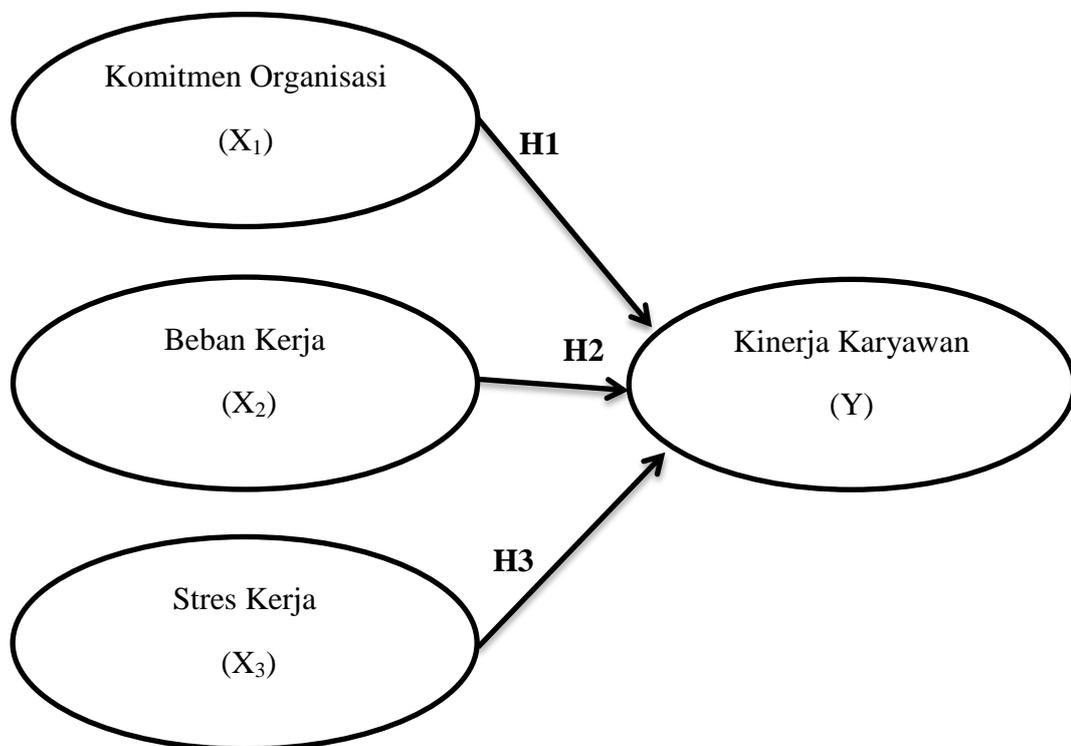
4) Efektivitas

Pemberdayaan sumber daya yang dimiliki organisasi dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit.

5) Kemandirian

Pengukuran sejauh mana seorang karyawan berkomitmen untuk bekerja dan bertanggung jawab kepada perusahaan.

C. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Meyer & Allen (1997) menyatakan dalam Pristiwati & Sunuharyo (2018) bahwa komitmen mengarah pada kemauan kuat seseorang dalam bertahan sebagai anggota suatu organisasi, kemauan keras untuk bekerja sesuai keinginan organisasi, serta keyakinan akan menerima tujuan organisasi. Komitmen organisasi berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena menjadi tolak ukur karyawan bagi perusahaan.

Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi cenderung memberikan kontribusi lebih dan terlibat hubungan positif dalam mencapai tujuan organisasi, sebaliknya karyawan dengan komitmen organisasi rendah seringkali hanya menunggu waktu yang tepat untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Moris dan Sherman (1981) dalam Novita *et al.*, (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan alat yang digunakan untuk melihat beberapa perilaku penting seperti kinerja karyawan, kehadiran karyawan, dan tingkat *turnover* karyawan dari suatu organisasi. Dessler (1999) memperkuat pandangan dalam Hoke *et al.*, (2018) dengan menyatakan bahwa komitmen organisasi ialah tingkat dimana seseorang mengorientasikan dirinya didalam organisasi dan bersedia untuk terus bekerja keras dalam mencapai kepentingan organisasinya.

Pernyataan ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya (Ardini & F, 2017; Fu & Deshpande, 2013; Muis *et al.*, 2018; Nadapdap, 2017), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Waterkamp *et*

al., 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Marsoit *et al.*, 2017; Mekta & Siswanto, 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menpan (1997) dalam Ahmad *et al.*, (2019) mendefinisikan beban kerja sebagai periode waktu tertentu yang digunakan suatu unit organisasi atau pemegang jabatan untuk menyelesaikan beberapa aktivitas. Rolos *et al.*, (2018) mengemukakan bahwa beban kerja yang ditanggung kepada karyawan dibagi menjadi tiga situasi, yaitu beban kerja yang memenuhi standar, *over capacity*, dan *under capacity*.

Hal ini menjelaskan bahwa karyawan dengan kemampuan yang lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan akan menyebabkan kebosanan, sebaliknya karyawan dengan kemampuan yang lebih rendah dari persyaratan pekerjaan akan menyebabkan lebih banyak kelelahan dan stres kerja dari waktu ke waktu. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kinerja yang lebih rendah karena karyawan memberikan hasil kerja yang kurang ideal.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu (Arfani & Luturlean, 2018; Rolos *et al.*, 2018) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Ahmad *et al.*, 2019; Arfani & Luturlean, 2018) menunjukkan bahwa

beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Rolos *et al.*, 2018) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rivai Veithzal (2004) dalam Suryani & Yoga (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan fisik dan psikologis karyawan yang tercipta dari suatu ketegangan dan dapat mempengaruhi suasana hati, proses berpikir, serta sikap terhadap lingkungan kerja. Stres kerja tidak dapat dihindari di tempat kerja dan muncul dari reaksi karyawan terhadap beban kerja yang diterimanya. Stres kerja dapat menjadi bersifat positif (*eustress*) atau negatif (*distress*), tergantung dari persepsi karyawan terhadap stres kerja yang dialaminya.

Selye (1975) membagi stres menjadi dua jenis, *eustress* adalah respons yang dimunculkan dari tuntutan terhadap sesuatu yang menyenangkan dan bermanfaat. Stres kerja merupakan kekuatan positif yang harus dimotivasi oleh karyawan untuk mencapai dan meningkatkan kinerja. Di sisi lain, *distress* adalah reaksi negatif terhadap stres yang sedang dialami. Karyawan yang melihat stres kerja sebagai hal yang negatif melihatnya sebagai ancaman yang mengkhawatirkan. Ketika karyawan melihat stres kerja sebagai hal yang negatif, maka dapat menyebabkan penurunan kinerja. Ini karena karyawan kehilangan fokus di

tempat kerja dan cenderung menghabiskan lebih banyak energi untuk mengatasi stres yang mereka alami daripada menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan didukung penelitian sebelumnya oleh (Wartono, 2017) dengan menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan yang berbeda pada penelitian (Ahmad *et al.*, 2019; Arfani & Luturlean, 2018; Wenur *et al.*, 2018) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu penelitian (Dewi *et al.*, 2018; Hon & Chan, 2013; Massie *et al.*, 2018) menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

E. Hipotesis

H₁ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif yang mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dengan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dan bertujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Jenis data pada penelitian ini adalah data mentah yang diperoleh secara langsung dari kuesioner yang disebarkan kepada responden. Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder yang diperoleh dari total skor kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dan mengenai jumlah karyawan diperoleh dari perusahaan. (Sugiyono, 2019).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah umum terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu, sesuai ketentuan peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto yang memiliki jumlah karyawan terbatas sebanyak 100 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2019), menyatakan bahwa sampel dalam penelitian kuantitatif adalah sebagian kecil dari jumlah keseluruhan serta

karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Jika sampel tidak representatif, mungkin ada implikasi untuk kesimpulan akhir yang salah.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik sampel sensus atau sampling total, teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi akan dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi suatu variabel dengan memberikan arti, menentukan aktivitas, ataupun memberikan suatu pengoperasian yang dibutuhkan guna mengukur suatu variabel tertentu. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X_1), stres kerja (X_2), dan beban kerja (X_3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah definisi operasional dalam penelitian ini :

1. Komitmen Organisasi (X_1) diartikan sebagai keinginan karyawan untuk bertahan dan berkontribusi positif dalam organisasi. Begitu pula dengan PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto yang ingin memiliki karyawan dengan loyalitas tinggi dan kinerja yang baik. Meyer & Allen (1997) menyatakan dalam Pristiwati & Sunuharyo (2018), bahwa komitmen mengacu pada kemauan kuat seorang karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu, serta kemauan

untuk bekerja menuju tujuan organisasi dan kepercayaan dalam menerima tujuan organisasi. Indikator yang digunakan sejumlah 3 item yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kelanjutan, dengan masing-masing 3 kuesioner yang diadopsi dari (Saputro, 2018) sehingga ada sejumlah 9 item kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini.

2. Beban Kerja (X_2) diartikan sebagai tugas dan tanggung jawab yang ditanggungkan kepada karyawan. Beban kerja berlebihan terjadi ketika karyawan merasa tidak kompeten dan tanggung jawab harus terpenuhi pada saat yang bersamaan. Beban kerja berlebihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan karyawan yang merasa tidak nyaman akan lebih lambat dari yang lain. Ketika produktivitas perusahaan melambat, perusahaan merugi karena tidak dapat bekerja secara maksimal. Menpan (1997) dalam Ahmad *et al.*, (2019), mendefinisikan beban kerja sebagai periode waktu tertentu yang digunakan suatu unit organisasi atau pemegang jabatan untuk menyelesaikan beberapa aktivitas. Indikator yang digunakan sejumlah 3 item yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dengan masing-masing 3 kuesioner yang diadopsi dari (Alifah, 2020) sehingga ada sejumlah 9 item kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini Instrumen yang digunakan pada penelitian ini.
3. Stres Kerja (X_3) diartikan sebagai perasaan tertekan yang mempengaruhi suasana hati dan keadaan pikiran sehingga membuat karyawan tidak stabil. Pola pikir inilah yang nantinya menjadi cara pandang karyawan dalam

menghadapi stres kerja yang dialaminya. Seorang karyawan dapat melihat stres sebagai positif atau negatif, tergantung pada perspektif karyawan. Stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu meningkatkan atau menurunkan kinerja. Hal ini karena stres kerja mempengaruhi mentalitas dan emosi karyawan yang berakibat pada tingkat fokus karyawan saat bekerja. Mangkunegara (2000), menyatakan bahwa stres kerja ialah tekanan yang dirasakan karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaan. Dapat dilihat dari gejalanya antara lain ketidakstabilan emosional, gelisah, suka menyendiri, gangguan tidur, berlebihan dalam merokok, tidak dapat bersantai, cemas, gugup, peningkatan tekanan darah, dan gangguan pencernaan. Indikator yang digunakan sejumlah 5 item yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dengan masing-masing 3 kuesioner yang diadopsi dari (Setyawati, 2019) sehingga ada sejumlah 15 item kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini.

4. Kinerja Karyawan (Y) diartikan sebagai pencapaian hasil kerja dari kesediaan karyawan untuk memaksimalkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Mangkunegara (2000), mendeskripsikan kinerja sebagai hasil pencapaian kerja karyawan saat menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan baik secara kualitas atau kuantitas. Indikator yang digunakan sejumlah 5 item yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, dengan masing-masing 3 kuesioner yang diadopsi kuesioner adopsi dari

(Puspitasari, 2014) sehingga ada sejumlah 15 item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini.

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner atau angket. Pengertian dari kuesioner sendiri ialah teknik pengumpulan data di mana responden akan menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang telah disiapkan (Sugiyono, 2019).

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk mendukung dan membandingkan data terkait dengan pertanyaan penelitian. Metode tersebut digunakan untuk melengkapi analisis data pertanyaan penelitian dengan tujuan memperoleh masukan berupa konsep, teori yang relevan, prinsip, dan peraturan pemerintah yang terkait dengan pertanyaan penelitian.

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity*, yang berarti ketelitian dan ketepatan suatu alat ukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1987 dalam Matondang, 2009). Valid artinya instrumen yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Validitas digunakan untuk melihat seberapa baik pengukuran secara akurat

dalam mengukur instrumen. Uji validitas diperlukan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan yaitu angket memenuhi syarat validitas dan benar-benar mengukur apa yang akan diukur.

Pada penelitian ini digunakan software SmartPLS 3.0 untuk menguji validitasnya. Pengujian validitas pada PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu validitas konvergen dari nilai *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Dan validitas diskriminan dari hasil *Fornell Larcker Criterion* dan *Cross-Loading*.

a. *Content Validity*

Pada penelitian ini kuesioner yang dipakai adalah hasil dari studi literatur dengan modifikasi seperlunya menyesuaikan keadaan yang ada. Uji validitas isi dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan sudah sesuai dan relevan dengan objek penelitian (responden).

b. *Convergent Validity*

Pengukuran konvergen dilakukan untuk mengetahui hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Nilai *convergent validity* merupakan nilai loading pada variabel laten dengan indikatornya. Suatu instrumen akan dinyatakan valid apabila nilai outer loading yang dihasilkan $> 0,7$ dan nilai AVE yang dihasilkan $> 0,5$.

c. *Discriminant Validity*

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konstruk laten mampu membedakan hasil pengukuran dengan konstruk pengukuran yang lain. *Discriminant validity* akan terpenuhi apabila nilai *fornell larcker criterion* yang dihasilkan pada variabel tertentu memiliki korelasi lebih besar dari korelasi antar variabel lainnya. Nilai pada *cross loading* pada setiap instrumen memiliki korelasi lebih besar ke variabel itu sendiri dibandingkan korelasi ke variabel yang lainnya ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan untuk melihat seberapa stabil suatu pengukuran dapat dipercaya. Instrumen dinyatakan reliabel apabila dapat mengungkapkan data yang dapat dipercaya (Arikunto, 2010 dalam Yusup, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan software *SmartPLS 3.0*.

Pada software PLS ini pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan menggunakan metode *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Nunnally menyatakan dalam (Streiner, 2003) yang dikutip dalam Yusup (2018) bahwa suatu instrumen akan dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas *Cronbach Alfa* lebih besar dari 0,6 ($r_i > 0,6$). Dan nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 ($r_i > 0,7$).

F. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis perlu dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diajukan akan didukung atau ditolak dan mengetahui seberapa besaran pengaruh antar variabel beserta nilai signifikansinya. Uji hipotesis pada PLS dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* dengan nilai *Significance Level* 0.05. Berikut ini adalah *rule of thumb* pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode *bootstrapping* :

1. *T-statistic*, digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan akan didukung atau ditolak. Hipotesis yang didukung menghasilkan nilai *t-statistic* $>1,96$ dan sebaliknya. Hasil nilai *p-values* digunakan untuk melihat apakah hipotesis akan didukung atau ditolak. Nilai *p-values* yang berwarna hijau menandakan hipotesis tersebut didukung dan akan berwarna merah yang menandakan hipotesis tersebut ditolak. Nilai signifikan pada setiap hipotesis juga dapat ditentukan dari nilai *t-statistic* yang dihasilkan.
2. *Path Coefficient*, digunakan untuk mengetahui seberapa besaran pengaruh yang dihasilkan antar variabel. Besaran pengaruh dapat digambarkan dengan sebuah garis yang memiliki nilai negatif pada sebelah kiri yang diartikan sebagai hipotesis berpengaruh negatif dan nilai positif pada sebelah kanan yang diartikan sebagai hipotesis berpengaruh positif.

G. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2019), menyatakan bahwa kegiatan analisis data yaitu mengelompokkan data menurut variabel dan jenis responden, mentabulasi data menurut variabel untuk semua responden, menyajikan data untuk setiap variabel penelitian, melakukan perhitungan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Berikut ini adalah tahapan dalam analisis data pada pendekatan kuantitatif :

1. Tahapan editing, merupakan proses awal setelah pengumpulan data. Pada tahap ini akan dilakukan pengecekan apakah jawaban pada daftar pertanyaan sudah lengkap atau belum.
2. Tahapan *coding* merupakan proses selanjutnya setelah tahap sebelumnya. Pada tahap ini yang perlu dilakukan yaitu mengkodekan data yang telah diedit sehingga data tersebut memiliki arti tertentu selama analisis. Proses ini memudahkan peneliti saat melakukan analisis data.
3. Tahap tabulasi adalah proses pengolahan data melalui perhitungan dan akumulasi yang teratur dan sempurna.

Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)* sebagai metode analisis data. PLS merupakan model persamaan dari *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis pada komponen ataupun varian. PLS merupakan metode analisis data yang kuat karena tidak didasarkan pada banyak syarat dan sampel yang dibutuhkan tidak harus besar atau banyak serta

data yang terdistribusi juga tidak harus normal, sehingga PLS tergolong dalam analisis data *non-parametric*.

Metode analisis data statistik inferensial. Statistik inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel, selanjutnya hasil yang diperoleh akan diberlakukan pada populasi. Statistik ini cocok jika digunakan pada sampel yang diambil dari populasi jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara random (Sugiyono, 2019).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Pegadaian (Persero)

Sejarah dimulai pada tanggal 20 Agustus 1746 saat Pemerintah Belanda (VOC) yang dipimpin oleh Jendral Van Imhoff mendirikan sebuah lembaga keuangan untuk pertama kalinya di Batavia yang diberi nama *Bank Van Leening*. Lembaga tersebut memberikan kredit dengan sistem gadai kepada masyarakat. Selanjutnya di tahun 1811 pemerintahan Inggris datang ke Indonesia setelah mengalahkan Belanda untuk mengambil alih kekuasaan dan membubarkan lembaga keuangan milik pemerintah Belanda tersebut yaitu *Bank Van Leening*. Dan sebagai gantinya Pemerintah Inggris menciptakan *Liecentie Stelsel* guna memberikan keleluasaan kepada masyarakat melalui lisensi dari Pemerintah Daerah setempat yang diberikan kepada masyarakat yang mendirikan usaha gadai. Kemudian pada tahun 1814 metode *liecentie stelsel* mengalami pergantian menjadi *pacth stelsel* yang merupakan pendirian usaha gadai hanya diberikan kepada masyarakat yang mampu membayar pajak yang tinggi kepada pemerintah daerah.

Selanjutnya pada masa kependudukan Jepang tawanan perang ditempatkan pada gedung kantor pusat Jawatan Pegadaian berlokasi di Jl Kramat Raya 162, Jakarta. Pada masa pemerintahan Jepang, baik dari sisi

kebijakan maupun struktur organisasi Jawatan Pegadaian tidak banyak mengalami perubahan. Lalu pada awal pemerintahan Republik Indonesia, situasi perang yang semakin memanas menjadi alasan untuk memindahkan kantor Jawatan Pegadaian ke Karanganyar, Kebumen untuk sementara waktu. Setelah perang kemerdekaan situasi perlahan membaik sehingga kantor Jawatan Pegadaian dapat dipindahkan kembali ke Jakarta dan Pemerintah Republik Indonesia dapat mengelolanya. Kemudian berdasarkan ketetapan Pengaturan Pemerintah (PP) No. 51 Tahun 2011 Pegadaian mengalami perubahan status yang awalnya Perum menjadi Perseroan, ketetapan ini juga telah ditandatangani Presiden Republik Indonesia yang saat itu menjabat yaitu Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 13 Desember 2011 di Jakarta. Perubahan tersebut baru berjalan efektif setelah anggaran dasar diserahkan ke pejabat yang berwenang pada 1 April 2012. (www.pegadaian.co.id)

PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto beralamt di Jalan Jendral Soedirman No. 299 Purwokerto, Banyumas, Jawa Tengah. Dalam perkembangannya saat ini pegadaian juga semakin berkembang tidak hanya menjadi lembaga keuangan namun menjadi solusi bisnis yang terintegrasi bagi masyarakat. Produk dan layanan yang tersedia dibagi menjadi empat kategori, yaitu pinjaman gadai, pinjaman non gadai, layanan jasa, dan kerjasama. Pada pinjaman gadai terdapat dua sistem gadai, yaitu kredit dan syariah. Pinjaman gadai dengan sistem kredit yang dimaksud adalah pemberian kredit dengan sistem gadai kepada seluruh

golongan nasabah untuk kebutuhan konsumtif maupun produktif dengan jaminan tertentu. Pinjaman gadai syariah yaitu pinjaman gadai tersebut diberikan secara syariah. Produk selanjutnya yaitu pinjaman non gadai yang dimaksudkan adalah nasabah dapat melakukan transaksi gadai dengan angsuran bulanan dan barang jaminan berupa BPKB kendaraan bermotor, serta cicilan emas yang ditujukan kepada masyarakat yang ingin berinvestasi dengan aman.

Layanan jasa yang disediakan pegadaian untuk nasabah atau masyarakat antara lain tabungan emas yang dapat digunakan masyarakat untuk menitipkan saldo emas sehingga memudahkan dalam berinvestasi emas, jasa kirim dan terima uang dari dalam maupun luar negeri yang bekerjasama dengan Perusahaan Remintansi berskala internasional, jasa pembayaran online, jasa sertifikasi, jasa taksiran, jasa titipan, serta safe deposit box. Layanan terakhir adalah kerjasama yang terdiri dari kerjasama digital atau partnership dan pengajuan kredit instan. PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto memiliki beberapa unit yang tersebar di wilayah Purwokerto yaitu UPC Lor Alun-alun, UPC Unsoed, UPC Karanglewas, UPC Banyumas, UPC Sokaraja, UPC Sokaraja Kulon, UPC Ajibarang, UPC Patik Raja, UPC Sumpiuh, UPC Merci, UPC Pasar Cerme, UPC Tanjung, UPC Karang Klesem. (www.pegadaian.co.id)

2. Visi dan Misi PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto

Visi : Menjadi perusahaan finansial pilihan utama masyarakat dalam menentukan solusi ketika terjadi masalah keuangan pada bisnis, yang secara menyeluruh pada tingkat menengah kebawah.

Misi :

- a. Memberikan manfaat serta keuntungan yang optimal bagi stakeholder dalam mengembangkan bisnisnya.
- b. Menambah proporsi nilai ke nasabah dan stakeholder dengan mengembangkan bisnis baru agar bisnis lebih beragam.
- c. Memberikan pelayanan yang unggul dengan fokus kepada nasabah melalui proses bisnis yang lebih sederhana dan digital, teknologi informasi yang terjamin dan modern, serta profesionalitas SDM dengan kinerja yang baik

B. Hasil Penyebaran Data

Penyebaran data pada penelitian ini menggunakan *online survey* yang memanfaatkan aplikasi *Google Formulir*, yang merupakan layanan dari *Google* yang memungkinkan pengguna untuk mendapatkan data melalui survei. Penelitian ini menggunakan kuesioner sejumlah 48 item pernyataan, terdiri dari 9 item mewakili variabel komitmen organisasi, 15 item mewakili variabel stres kerja, 9 item mewakili variabel beban kerja, dan 15 item mewakili kinerja karyawan. Penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 22 September hingga tanggal 22 Oktober 2021.

Dari jumlah keseluruhan 100 responden yang merupakan karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto, kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 34 item kuesioner, karena tidak memenuhi syarat. Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 14 item kuesioner. Di bawah ini merupakan perincian hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuesioner yang dapat digunakan	100	100%
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	-	-
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer peneliti (2021)

C. Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden berupa identitas karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto terdiri dari nama, jenis kelamin, jabatan, pendidikan formal terakhir, usia, dan lama bekerja. Survei dilakukan melalui *online survey* menggunakan *Google Form* dengan penyebaran yang dilakukan menggunakan media sosial *WhatsApp*. Berikut merupakan karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini :

1. Jabatan

Jabatan yang ada pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto dapat dilihat dari tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Jabatan

Jabatan		
Deskripsi Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Admin	2	2%
Admin Mikro	7	7%
Analisis	3	3%
Bagian Kolekting	6	6%
BPO	3	3%
BPO MIKRO	3	3%
DPO SP	1	1%
Galeri 24	3	3%
Junior Staff	1	1%
KA CBM	1	1%
Kepala Departemen	1	1%
Kasir	11	11%
Penaksir	11	11%
Penaksir Muda	2	2%
Pengelola Agunan	7	7%
Pengelola Unit	12	12%
Pengelola UPC	1	1%
Penjualan	7	7%
RO	2	2%
Sales Head	4	4%
Staff Mikro	1	1%
Teller	7	7%
BUMN	1	1%
Analisis Mikro	3	3%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer peneliti (2021)

Tabel 4.2 menunjukkan jabatan apa saja yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto dengan total 100 orang dengan presentase 100% yang menjadi responden pada penelitian ini.

Jenis Kelamin

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada PT Pegadaian (Persero) Purwokerto dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Deskripsi Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Perempuan	46	46%
Laki-laki	54	54%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer peneliti (2021)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden terbagi menjadi 46 orang perempuan dengan presentase 46% dan 54 orang laki-laki dengan presentase 54% dari jumlah keseluruhan 100 orang responden dengan presentase 100%. Hal ini menunjukkan PT Pegadaian (Persero) Purwokerto tidak membedakan jenis kelamin karena yang diutamakan yaitu mempunyai kompetensi dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Usia

Rentang usia karyawan yang bekerja di PT Pegadaian (Persero) Cabang Pureokerto sebagai berikut :

Tabel 4.4 Usia

Usia		
Deskripsi Responden	Frekuensi	Presentase (%)
<20 tahun	0	0%
21 - 30 tahun	39	39%
31 - 40 tahun	36	36%
>40 tahun	25	25%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer peneliti (2021)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa usia responden pada kisaran 21-31 tahun dengan jumlah 39 orang dan presentase 39% menjadi usia yang dominan pada penelitian ini, hal ini karena usia tersebut merupakan usia produktif pada seseorang sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

4. Pendidikan Formal Terakhir

Pendidikan formal terakhir karyawan yang bekerja di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto sebagai berikut :

Tabel 4.5 Pendidikan Formal Terakhir

Pendidikan Formal Terakhir		
Deskripsi Responden	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK	9	9%
DIPLOMA (D3)	33	33%
SARJANA (S1)	58	58%
MAGISTER (S2)	0	0%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer peneliti (2021)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pendidikan formal terakhir responden sebagian besar adalah sarjana (S1) berjumlah 58 orang dengan presentase 58%. Dapat dilihat bahwa PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto lebih membutuhkan karyawan dengan status pendidikan sarjana (S1).

5. Lama Bekerja

Lama bekerja karyawan bekerja di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto sebagai berikut :

Tabel 4.6 Lama Bekerja

Lama Bekerja		
Deskripsi Responden	Frekuensi	Presentasi (%)
<10 tahun	72	72%
11 - 20 tahun	10	10%
21 - 30 tahun	18	18%
>30 tahun	0	0%
Total	100	100%

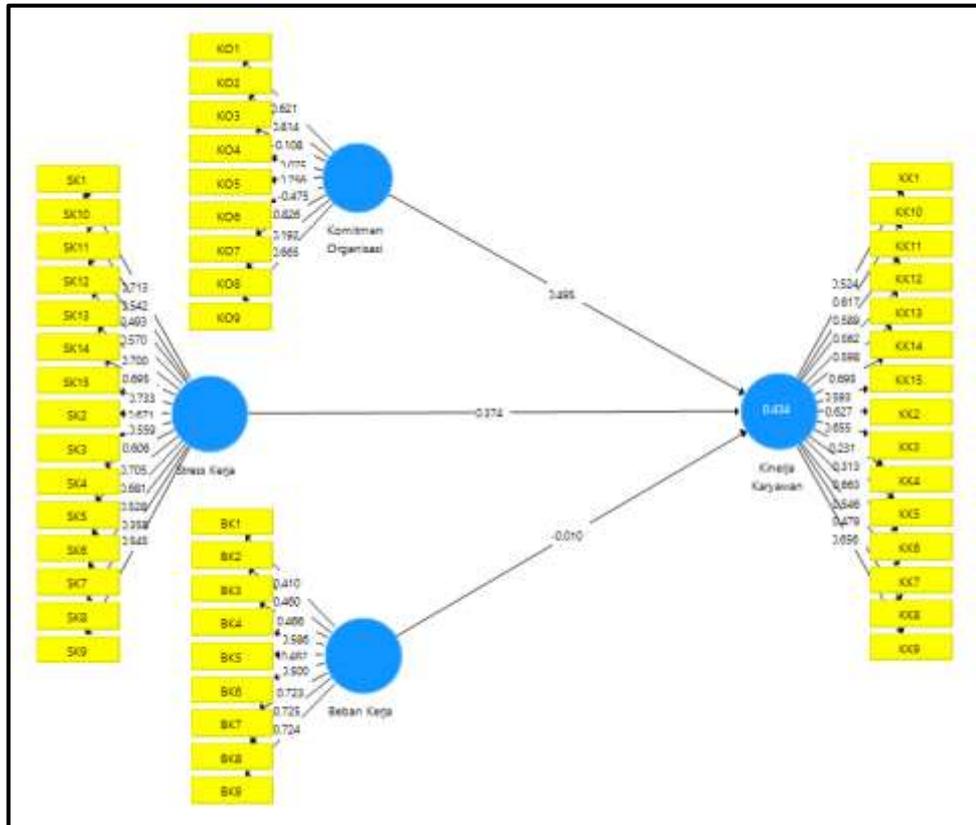
Sumber: Data Primer peneliti (2021)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto memiliki masa kerja selama <10 tahun dengan presentase 72%. Masa kerja yang cenderung lama menunjukkan bahwa seorang karyawan nyaman berada dalam suatu organisasi. Ada beberapa alasan karyawan betah berada dalam suatu organisasi yaitu karena lingkungannya dan rekan kerja yang menyenangkan serta saling mendukung.

D. Hasil Uji Instrumen

Instrumen yang telah disusun digunakan sebagai sebuah alat ukur untuk memperoleh data diperlukan. Hal ini mengharuskan instrumen yang digunakan untuk di uji validitas dan reliabilitasnya agar data yang diperoleh lebih akurat dan sesuai. Valid artinya instrumen yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Instrumen akan dinyatakan reliabel saat dapat mengungkapkan data yang dipercaya (Arikunto, 2010 dalam Yusup, 2018). Reliabilitas juga digunakan

untuk melihat sejauh mana instrumen dapat dipercaya kestabilannya. Berikut ini adalah gambar *outer model* dari penelitian ini :



Sumber : Olah data SmartPLS peneliti (2021)

Gambar 4.1 Outer Model

Dalam gambar 4.1 analisa *outer model* mempresentasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Berikut hasil uji validitas dan uji reliabilitas pada penelitian ini :

1. Convergent Validity

Convergent validity di nilai dari hasil nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang berkorelasi $>0,5$ dan nilai *Outer loading* yang berkorelasi $>0,7$. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2016) yang dikutip dari jurnal (Rosid, 2017) untuk penelitian tahap awal pengembangan skala

pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

Berikut ini adalah hasil dari *Convergent Validity* pada penelitian ini :

a. *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 4.7

Convergent Validity (Sebelum di modifikasi)

Construct Reliability and Validity				
	Cronbach Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.765	0.792	0.811	0.333
Kinerja Karyawan	0.851	0.860	0.873	0.326
Komitmen Organisasi	0.528	0.837	0.655	0.336
Stress Kerja	0.881	0.892	0.899	0.378

Sumber : Olah data SmartPLS (2021)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil pengolahan data pada semua variabel menghasilkan nilai AVE <0,5 pada semua variabel. Perolehan hasil nilai AVE pada semua variabel yaitu variabel komitmen organisasi sebesar 0,336, variabel stres kerja sebesar 0,378, variabel beban kerja sebesar 0,333, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,326. Hal ini mengharuskan adanya modifikasi atau pengolahan data lanjutan agar menghasilkan nilai AVE yang mencapai kriteria valid yaitu >0,5.

Tabel 4.8

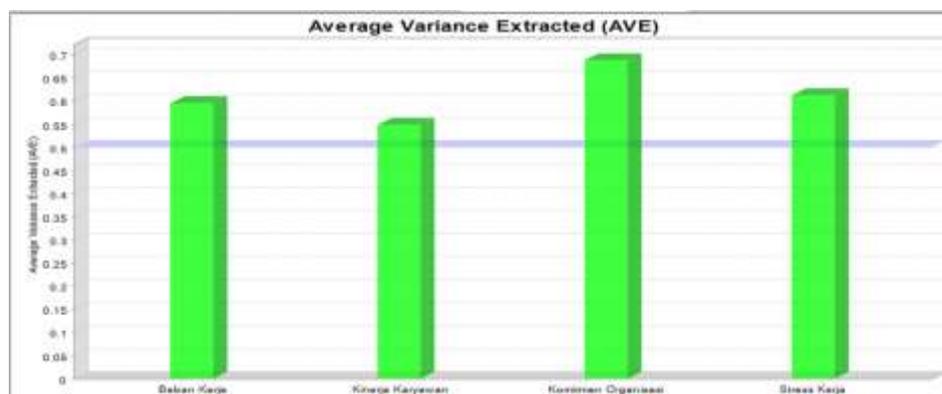
Convergent Validity (Setelah di modifikasi)

Construct Reliability and Validity				
	Cronbach Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.663	0.672	0.815	0.595

Kinerja Karyawan	0.727	0.730	0.829	0.549
Komitmen Organisasi	0.776	0.795	0.869	0.688
Stres Kerja	0.790	0.802	0.863	0.613

Sumber : Olah data SmartPLS (2021)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa setelah dilakukan modifikasi atau pengolahan data lanjutan hasil pengolahan data pada semua variabel telah memenuhi kriteria valid dengan nilai AVE $>0,5$ yaitu variabel komitmen organisasi sebesar 0,688, variabel stres kerja sebesar 0,613, variabel beban kerja sebesar 0,595, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,549. Dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Berikut adalah gambar diagram *Average Variance Extracted* :



Sumber : Olah data SmartPLS (2021)

Gambar 4.2 Diagram *Average Variance Extracted (AVE)*

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa warna hijau pada diagram AVE menandakan variabel laten dinyatakan valid, karena telah memenuhi nilai kriteria yaitu nilai AVE yang $>0,5$ pada semua variabel.

b. *Outer Loading*

Tabel 4.9

Convergent Validity (Sebelum di modifikasi)

Outer Loading				
	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Stress Kerja
BK1	0.410			
BK2	0.460			
BK3	0.466			
BK4	0.586			
BK5	0.482			
BK6	0.500			
BK7	0.723			
BK8	0.725			
BK9	0.724			
KK1		0.524		
KK10		0.617		
KK11		0.589		
KK12		0.562		
KK13		0.598		
KK14		0.695		
KK15		0.593		
KK2		0.627		
KK3		0.655		
KK4		0.231		
KK5		0.313		
KK6		0.663		
KK7		0.546		
KK8		0.479		
KK9		0.656		
KO1			0.621	
KO2			0.814	
KO3			-0.108	
KO4			0.075	
KO5			0.756	
KO6			-0.475	
KO7			0.826	

KO8			0.192	
KO9			0.665	
SK1				0.713
SK10				0.542
SK11				0.493
SK12				0.570
SK13				0.700
SK14				0.695
SK15				0.733
SK2				0.671
SK3				0.559
SK4				0.606
SK5				0.705
SK6				0.681
SK7				0.528
SK8				0.358
SK9				0.545

Sumber : Olah data SmartPLS (2021)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada awal pengolahan data dihasilkan nilai *outer loading* dibawah kriteria yang kurang dari 0,7. Bahkan terdapat hasil yang minus pada instrumen KO3 dengan hasil nilai -0.108 dan KO6 dengan hasil nilai -0.475. Hal ini mengharuskan adanya instrumen yang dibuang agar dapat menghasilkan instrumen yang valid saja.

Tabel 4.10

Convergent Validity (Setelah di modifikasi)

Outer Loading				
	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Stress Kerja
BK7	0.806			
BK8	0.723			
BK9	0.784			
KK14		0.749		

KK3		0.710		
KK6		0.745		
KK9		0.758		
KO2			0.839	
KO5			0.793	
KO7			0.856	
SK1				0.839
SK15				0.744
SK2				0.739
SK6				0.805

Sumber : Olah data SmartPLS (2021)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa setelah dilakukan modifikasi atau pengolahan data lanjutan ada beberapa instrumen yang dibuang agar mendapatkan instrumen yang valid dengan nilai *outer loading* memenuhi kriteria yaitu $>0,7$. Dari jumlah awal instrumen berjumlah 48 item, tersisa 14 item instrumen dengan nilai *outer loading* yang memenuhi kriteria valid yaitu hasil nilai *outer loading* $>0,7$.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity di nilai dari *Fornell Larcker Criterion* yang menunjukkan konstruk laten ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Selain itu, nilai *Cross Loading* yang korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari ukuran konstruk lainnya. Berikut ini adalah hasil dari *Discriminant Validity* pada penelitian ini :

a. *Fornell Larcker Criterion*

Tabel 4.11

Discriminant Validity (Sebelum di modifikasi)

Fornell Larcker Criterion				
	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Stress Kerja
Beban Kerja	0.577			
Kinerja Karyawan	0.441	0.571		
Komitmen Organisasi	0.456	0.549	0.580	
Stress Kerja	0.601	0.446	0.157	0.615

Sumber : Olah data SmartPLS (2021)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa pengolahan data menghasilkan nilai *Fornell Larcker Criterion* variabel komitmen organisasi sebesar 0.580, variabel stres kerja sebesar 0,615, variabel beban kerja sebesar 0,577, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,571. Hal ini memerlukan pengolahan data lanjutan atau modifikasi agar nilai *Fornell Larcker Criterion* pada setiap variabel menjadi nilai tertinggi pada setiap variabel laten yang diuji dari variabel laten lainnya. Dibawah ini adalah hasil dari pengolahan data lanjutan atau modifikasi dari tabel *discriminant validity*.

Tabel 4.12

Discriminant Validity (Setelah di modifikasi)

Fornell Larcker Criterion				
	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Stress Kerja
Beban Kerja	0.772			
Kinerja Karyawan	0.421	0.741		
Komitmen Organisasi	0.412	0.527	0.830	
Stress Kerja	0.398	0.476	0.219	0.783

Sumber : Olah data SmartPLS (2021)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa modifikasi data menghasilkan nilai *Fornell Larcker Criterion* pada setiap variabel menjadi nilai tertinggi pada setiap variabel laten yang diuji dari variabel laten lainnya, dengan variabel komitmen organisasi yang memperoleh nilai 0,830, variabel stres kerja memperoleh nilai 0,783, variabel beban kerja memperoleh nilai 0,772, dan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai 0,741. Dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen mampu memprediksi dengan baik oleh masing-masing variabel laten dan angka yang ditebalkan merupakan nilai korelasi suatu konstruk dengan konstruk lainnya.

b. *Cross Loading*

Tabel 4.13

Discriminant Validity (Sebelum di modifikasi)

Cross Loading				
	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Stress Kerja
BK1	0.410	-0.002	0.009	0.331
BK2	0.460	0.076	0.104	0.247
BK3	0.466	0.123	0.225	0.359
BK4	0.586	0.218	0.411	0.368
BK5	0.482	0.168	0.070	0.264
BK6	0.500	0.162	0.153	0.547
BK7	0.723	0.377	0.389	0.310
BK8	0.725	0.278	0.189	0.568
BK9	0.724	0.404	0.404	0.345
KK1	0.377	0.524	0.258	0.386
KK10	0.291	0.617	0.308	0.303
KK11	0.048	0.589	0.340	0.152
KK12	0.158	0.562	0.231	0.184
KK13	0.219	0.598	0.455	0.190
KK14	0.133	0.695	0.339	0.291
KK15	0.076	0.593	0.267	0.184

KK2	0.355	0.627	0.336	0.324
KK3	0.447	0.655	0.386	0.354
KK4	0.039	0.231	-0.042	0.035
KK5	0.130	0.313	-0.025	0.069
KK6	0.442	0.663	0.421	0.335
KK7	0.384	0.546	0.366	0.138
KK8	0.157	0.479	0.129	0.257
KK9	0.186	0.656	0.347	0.308
KO1	0.306	0.258	0.621	0.021
KO2	0.326	0.387	0.814	0.037
KO3	0.019	0.046	-0.108	0.230
KO4	0.036	0.112	0.075	0.219
KO5	0.353	0.493	0.756	0.186
KO6	-0.256	-0.211	-0.475	0.062
KO7	0.385	0.521	0.826	0.167
KO8	0.196	0.083	0.192	-0.035
KO9	0.236	0.248	0.665	0.112
SK1	0.352	0.403	0.190	0.713
SK10	0.412	0.206	0.022	0.542
SK11	0.383	0.051	-0.191	0.493
SK12	0.406	0.208	0.224	0.570
SK13	0.432	0.204	-0.036	0.700
SK14	0.463	0.305	0.044	0.695
SK15	0.430	0.375	0.141	0.733
SK2	0.344	0.268	0.114	0.671
SK3	0.255	0.274	0.187	0.559
SK4	0.280	0.221	0.166	0.606
SK5	0.458	0.235	-0.016	0.705
SK6	0.402	0.346	0.189	0.681
SK7	0.401	0.242	0.118	0.528
SK8	0.429	0.188	0.113	0.358
SK9	0.225	0.266	-0.125	0.545

Sumber : Olah data SmartPLS (2021)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dalam modifikasi data telah dilakukan penghapusan instrumen dari jumlah keseluruhan yaitu 48 item dan diperoleh hasil akhir dengan 14 item instrumen yang dinyatakan valid.

Karena telah menghasilkan nilai loading $>0,7$ sehingga dari masing-masing item instrumen dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar terhadap variabel laten lainnya.

Tabel 4.14

Discriminant Validity (Setelah di modifikasi)

Cross Loading				
	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Stress Kerja
BK7	0.806	0.335	0.406	0.243
BK8	0.723	0.271	0.164	0.432
BK9	0.784	0.359	0.354	0.276
KK14	0.100	0.749	0.373	0.346
KK3	0.442	0.710	0.375	0.326
KK6	0.465	0.745	0.456	0.371
KK9	0.175	0.758	0.335	0.363
KO2	0.343	0.370	0.839	0.067
KO5	0.332	0.406	0.793	0.210
KO7	0.349	0.512	0.856	0.244
SK1	0.317	0.403	0.215	0.839
SK15	0.368	0.372	0.135	0.744
SK2	0.305	0.273	0.107	0.739
SK6	0.265	0.415	0.209	0.805

Sumber : Olah data SmartPLS (2021)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa dalam modifikasi data telah dilakukan penghapusan instrumen dari jumlah keseluruhan yaitu 48 item dan diperoleh hasil akhir dengan 14 item instrumen yang dinyatakan valid. Karena telah menghasilkan nilai loading $>0,7$ sehingga dari masing-masing item instrumen dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar terhadap variabel laten lainnya. Dapat disimpulkan

bahwa semua instrumen yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

3. *Composite Reliability*

Instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 dan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6 (Nunnally dalam Yusup, 2018). Berikut hasil nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada penelitian ini :

Tabel 4.15

Composite Reliability (Sebelum di modifikasi)

Construct Reliability and Validity				
	Cronbach Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.765	0.792	0.811	0.333
Kinerja Karyawan	0.851	0.860	0.873	0.326
Komitmen Organisasi	0.528	0.837	0.655	0.336
Stress Kerja	0.881	0.892	0.899	0.378

Sumber : Olah data SmartPLS (2021)

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa terdapat variabel dengan nilai *composite reliability* yang kurang dari 0,7 yaitu variabel komitmen organisasi dengan nilai sebesar 0,655. Serta nilai *cronbach alpha* variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai kurang dari 0,6 yaitu sebesar 0,528. Hal ini diperlukan pengolahan data lanjutan agar menghasilkan instrumen yang reliabel.

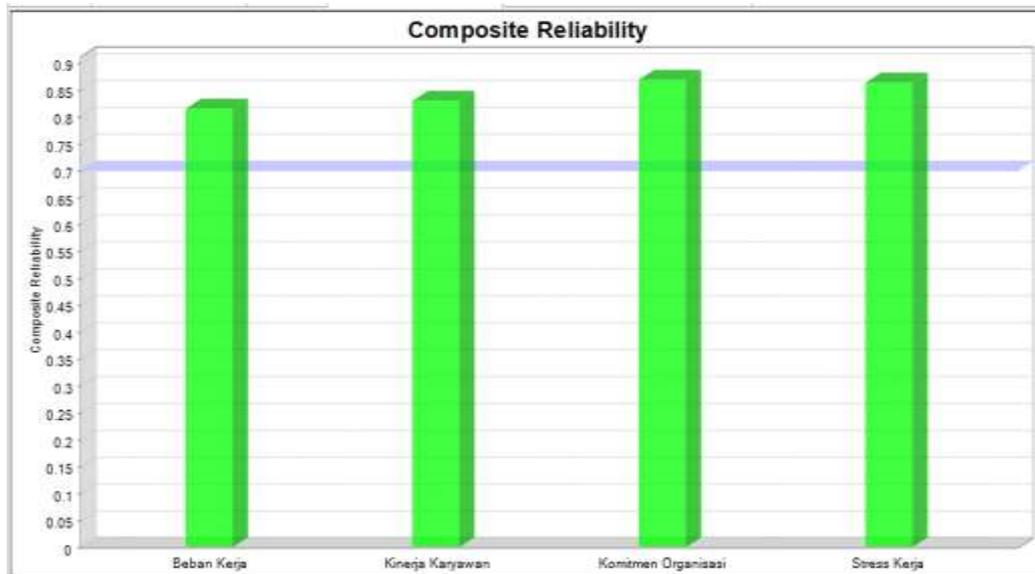
Tabel 4.16

Composite Reliability (Setelah di modifikasi)

Construct Reliability and Validity				
	Cronbach Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.663	0.672	0.815	0.595
Kinerja Karyawan	0.727	0.730	0.829	0.549
Komitmen Organisasi	0.776	0.795	0.869	0.688
Stress Kerja	0.790	0.802	0.863	0.613

Sumber : Olah data SmartPLS (2021)

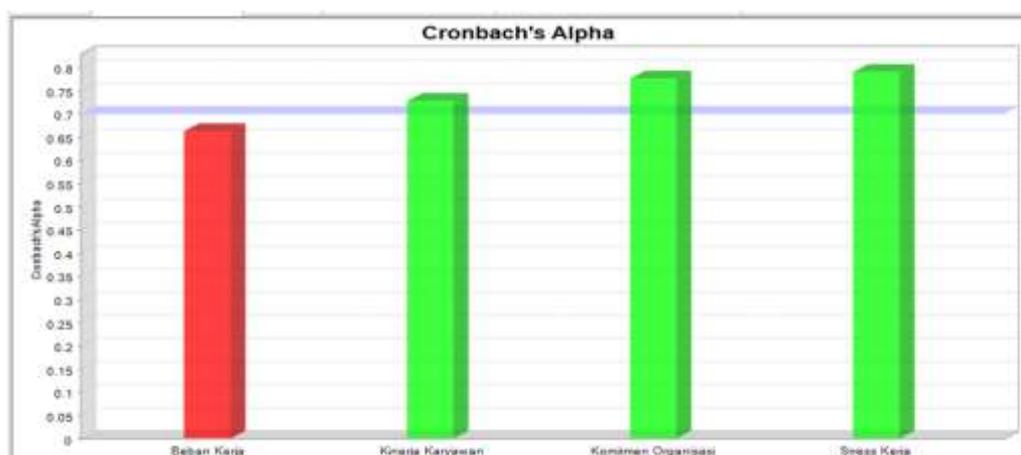
Tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil pengolahan data menghasilkan nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,776, variabel stres kerja sebesar 0.863, variabel beban kerja sebesar 0,815, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,829. Sedangkan untuk hasil nilai *cronbach alpha* memperoleh hasil lebih dari 0,6 pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,776, variabel stres kerja sebesar 0,790, variabel beban kerja sebesar 0,663, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,727. Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil ukur yang stabil dan konstan, karena semua variabel menghasilkan nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 dan *cronbach alpha* lebih dari 0,6.



Sumber : Olah data SmartPLS (2021)

Gambar 4.3 Diagram *Composite Reliability*

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa semua variabel laten sudah warna hijau pada diagram *composite reliability* sehingga menandakan instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel, karena telah memenuhi nilai kriteria yaitu nilai *composite reliability* yang lebih dari 0,7.



Sumber : Olah data SmartPLS (2021)

Gambar 4.4 Diagram *Cronbach Alpha*

Pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa warna hijau pada diagram cronbach alpha variabel komitmen organisasi, stres kerja, dan kinerja karyawan. Meskipun pada variabel laten beban kerja diagram berwarna merah, namun tetap dinyatakan reliabel karena merujuk pada pendapat Nunnally yang mengatakan bahwa nilai kriteria *cronbach alpha* $>0,6$ masih dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan konsisten dalam mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga instrumen dapat dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai kriteria *cronbach alpha* yaitu $>0,6$. (Nunnally dalam Yusup, 2018).

E. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian model struktural diperlukan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui mengenai hipotesis yang telah diajukan akan didukung atau ditolak dengan melihat hasil nilai *T-statistic*. Hartono (2004) dalam Ikhsania (2015) menyatakan bahwa perbandingan antara *t-statistic* dengan *t-table* dapat digunakan untuk mengetahui ukuran signifikansi keterdukungan suatu hipotesis. Hipotesis akan didukung apabila nilai *t-statistic* lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *t-table* yang diperoleh yaitu $>1,96$ dan sebaliknya jika nilai *t-statistic* yang diperoleh $<1,96$ maka hipotesis akan ditolak.

Selain itu, untuk mengetahui besaran pengaruh antar variabel dengan nilai signifikannya juga diperlukan uji hipotesis. Sedangkan untuk besaran pengaruh dilihat dari hasil nilai *path coefficient*. Besaran pengaruh dapat

disederhanakan menjadi sebuah garis. Hipotesis berpengaruh positif apabila menghasilkan nilai antara angka 0 ke arah kanan, dan akan berpengaruh negatif apabila menghasilkan nilai antara angka 0 ke arah kiri. Pengujian dilakukan melalui metode *bootstrapping* dengan nilai *Significance Level* 0,05. *Rule of thumb* pada uji hipotesis menggunakan *Smart PLS* adalah sebagai berikut :

1. *T-statistics*

Tabel 4.17

T Statistics

Path Coefficients							
	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C.	Samples	Copy to Clipboard	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values		
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.120	0.136	0.098	1.219	0.223		
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.403	0.401	0.091	4.418	0.000		
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	0.340	0.351	0.082	4.155	0.000		

Sumber: Olah data *Smart PLS* (2021)

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa hubungan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai *t-statistic* sebesar 1,219 artinya hasil nilai *t-statistics* tidak memenuhi standar kriteria karena nilai *t-statistics* <1,96 serta nilai *p-values* yang berwarna merah, sehingga menandakan hipotesis H₂ yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan ditolak.

Namun untuk hubungan variabel lain yaitu komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai *t-statistics* sebesar 4,418 artinya telah memenuhi standar kriteria yaitu >1,96 serta nilai *p-values* yang berwarna hijau, sehingga menandakan hipotesis H₁ yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Serta hubungan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai *t-statistics* sebesar 4,155 artinya telah memenuhi standar kriteria yaitu $>1,96$ serta nilai *p-values* yang berwarna hijau, sehingga menandakan hipotesis H_3 yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

2. Path Coefficient

Tabel 4.18

Path Coefficient

Path Coefficients							
	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C.	Samples	Copy to Clipboard	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values		
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.120	0.136	0.098	1.219	0.223		
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.403	0.401	0.091	4.418	0.000		
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	0.340	0.351	0.082	4.155	0.000		

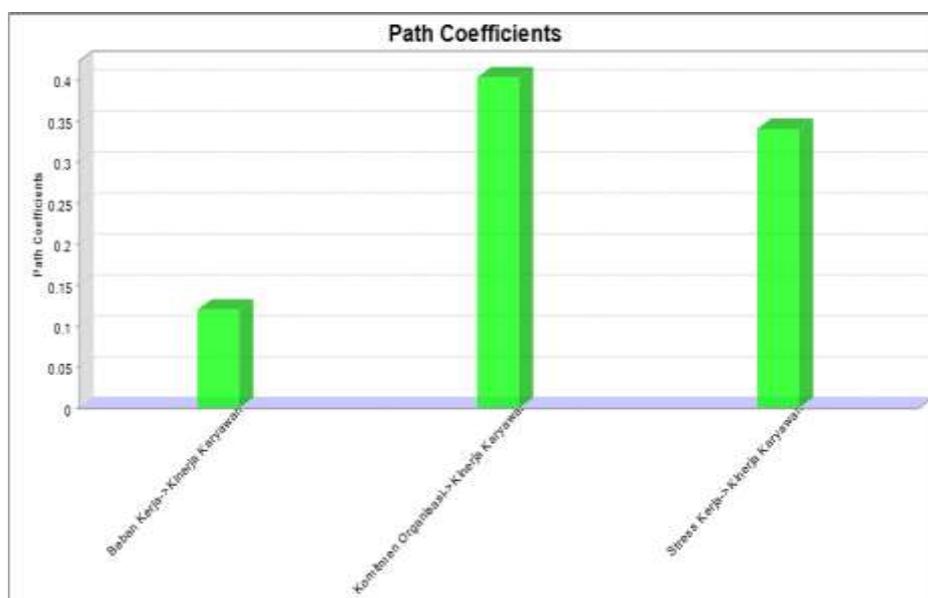
Sumber: Olah data Smart PLS (2021)

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,403 sehingga menunjukkan arah hubungan yang positif, serta memperoleh nilai *p-values* sebesar 0,000 sehingga menunjukkan hubungan yang signifikan. Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis H_1 yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,120 sehingga menunjukkan arah hubungan yang positif. Namun, pada *p-values* diperoleh nilai sebesar 0,223 sehingga menunjukkan hubungan yang tidak signifikan. Hal ini

karena tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 dan hasil *p-values* variabel beban kerja $<0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis H₂ yaitu beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,340 sehingga menunjukkan arah hubungan yang positif, serta memperoleh nilai *p-values* sebesar 0,000 sehingga menunjukkan hubungan yang signifikan. Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis H₃ yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah gambar dari diagram *path coefficients* pada penelitian ini :



Sumber: Olah data Smart PLS (2021)

Gambar 4.5 Diagram *Path Coefficient*

Gambar 4.5 menunjukkan bahwa perolehan nilai terendah sebesar 0,120 pada besaran pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan, perolehan nilai tertinggi sebesar 0,403 pada besaran pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti komitmen organisasi menjadi variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.18 menyatakan bahwa hasil uji pengaruh Komitmen Organisasi menghasilkan nilai signifikan dengan *P Values* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien jalur sebesar 0,403. Hasil pengujian menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dengan Komitmen Organisasi lebih tinggi akan mengalami peningkatan pada Kinerja Karyawan, dikarenakan karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan berkontribusi lebih di dalam organisasi serta tidak segan-segan untuk mengeluarkan tenaga ekstra dalam proses tercapainya tujuan organisasi.

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung hal tersebut :

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Ardini & F, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

(Nadapdap, 2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.
(Muis et al., 2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
(Fu & Deshpande, 2013)	The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company	Komitmen organisasi memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.18 menyatakan bahwa hasil uji pengaruh Beban Kerja menghasilkan nilai signifikan dengan *P Values* sebesar $0,223 > 0,05$ dan nilai koefisien jalur sebesar 0,120. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dengan Beban Kerja yang tinggi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan, dikarenakan meskipun karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto menerima beban kerja yang berlebih atau melakukan banyak pekerjaan dan target yang harus dicapai tinggi dengan waktu

penyelesaian yang terbatas tidak mempengaruhi kinerjanya. Karyawan masih dapat menjaga kinerjanya agar tetap stabil. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung hal tersebut :

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Ahmad et al., 2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado	Hasil penelitian yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
(Manalu, 2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.18 menyatakan bahwa hasil uji pengaruh Stres Kerja menghasilkan nilai signifikan dengan *P Values* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien jalur sebesar 0,340. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dengan Stres Kerja lebih tinggi akan mengalami penurunan pada Kinerja Karyawan, dikarenakan stres kerja dapat mempengaruhi pola pikir dan suasana hati karyawan yang menurunkan tingkat konsentrasi serta

kegiatan karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung hal tersebut :

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Wartono, 2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)	Hasil penelitian yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, berikut ini adalah kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh, antara lain :

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang meningkat atau menurun dengan waktu penyelesaian yang terbatas tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto.
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi performa kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas, jika stres kerja yang dialami karyawan semakin berat maka akan semakin menurun kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilaksanakan mengenai Pengaruh Komitmen organisasi, Stres kerja, dan Beban kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto, berikut adalah saran yang dapat peneliti berikan terhadap pihak terkait :

1. Bagi PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto

a. Komitmen Organisasi

Pada variabel komitmen organisasi diharapkan pihak perusahaan untuk mempertahankan dan memperkuat komitmen para karyawan agar mereka tetap bertahan sebagai anggota organisasi yang ditempatinya.

b. Stres Kerja

Pada variabel stres kerja diharapkan pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan kondisi fisik dan psikis karyawan selama bekerja. Perusahaan juga diharapkan untuk lebih bisa mengelola stres pada karyawan, agar kinerja karyawan saat bekerja tetap stabil dan tidak menurun.

Dengan adanya peningkatan dari variabel-variabel tersebut dapat memberikan kontribusi yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan sehingga akan memberikan dampak positif pada visi dan misi yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebaiknya menambah atau meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto, misalnya kepribadian, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811-2820.
- Ardini, R., & Fadli. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Akuntansi*, 7(1), 35-50.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. *e-Proceeding of Management*, 5(2), 2770-2785.
- Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154-161.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2013). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *J Bus Ethics*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1985). *Edisi 5 Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. (A. Dharma, Ed., & Djarkasih, Trans.) Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heruwanto, J., Haripriana, H., & Rasipan. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(1), 11-20.
- Hoke, S. V., Tewal, B., & Sumaraw, J. S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(1), 1-11.
- Hon, A. H., & Chan, W. W. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174-184.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *AGORA*, 6(1), 1-6.
- Lintjewas, D. D., Mamentu, M., & Kawung, E. (2016). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleg Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 2, 64-80.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285-4294.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41-49.
- Mekta, H. Q. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita*, 1-8.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018, Januari). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1-9.

- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38-46.
- Pristiwati, M., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo). *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 159-168.
- Riani, N. L., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970-5998.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. (R. Saraswati, & F. Sirait, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1-9.
- Selye, H. (1975). Confusion Controversy In The Stress Field. *Journal of Human Stress*, 37-44.
- Siagian, S. P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. (2018). Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *Jurnal Widya Manajemen, 1*(1), 99-113.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4*(2), 41-55.
- Waterkamp, C. I., Tawas, H., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA, 5*(2), 2808-2818.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA, 6*(1), 51-60.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan, 7*(1), 17-23.

LAMPIRAN

A. Kuesioner Penelitian

Kuesioner penelitian

Assalamualaikum wr. wb.

Salam hormat,

Kepada responden yang terhormat, perkenalkan saya Naafi'ah Dwi Nur Annisa mahasiswa S-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas PGRI Semarang. Saya akan melakukan sebuah penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi) sehingga saya mohon partisipasi saudara untuk membantu keberhasilan penelitian ini. Penelitian yang akan saya lakukan memiliki judul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto". Demi kelancaran penelitian ini, saya mohon dengan hormat kepada responden agar bersedia meluangkan sedikit waktu untuk membantu mengisi dan menjawab kuesioner ini dengan jujur dan terbuka. Saya akan menjamin kerahasiaan dari identitas dan jawaban yang saudara berikan. Partisipasi saudara akan sangat berguna bagi kelancaran dan keberhasilan penelitian ini. Atas partisipasi saudara, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum. Wr. Wb

Hormat saya,

(Naafi'ah DNA)

Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto.

I. Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : < 20 tahun 20-30 tahun
 31 - 40 tahun > 40 tahun

Pendidikan Formal Terakhir : SMA/SMK DIPLOMA
 SARJANA MAGISTER

Jabatan :

Lama Bekerja : < 10 tahun 11 - 20 tahun
 21 -30 tahun > 30 tahun

II. Petunjuk Pengisian

- Berilah tanda checklist (√) sesuai dengan pilihan jawaban yang ada pada kolom isian yang tersedia sesuai dengan yang anda rasakan.
- Setiap pernyataan hanya di isi dengan satu jawaban saja.
- Penilaian dapat dilakukan berdasarkan skala berikut ini :

SS (Sangat Setuju) = 5

S (Setuju) = 4

KS (Kurang Setuju) = 3

TS (Tidak Setuju) = 2

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

A. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
a) Komitmen Afektif						
1	Saya akan sangat senang menghabiskan karir saya di tempat kerja saya saat ini.					
2	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi adalah masalah saya sendiri.					
3	Saya berpikir bahwa saya dapat dengan mudah berpindah dari kantor tempat saya bekerja saat ini.					
b) Komitmen Normatif						
4	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya.					
5	Salah satu alasan utama saya bekerja di kantor tempat saya bekerja saat ini adalah karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasa ada kewajiban moral untuk tetap tinggal di tempat kerja saya saat ini.					
6	Jika saya mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak masalah jika meninggalkan tempat kerja saya saat ini.					
c) Komitmen Kelanjutan						
7	Bagi saya akan sulit untuk segera meninggalkan tempat kerja saya saat ini, walaupun saya menginginkannya.					
8	Alasan saya bertahan di tempat kerja saat ini karena masalah kebutuhan dan keinginan.					
9	Saya merasa bahwa tidak memiliki pilihan kecuali tetap bekerja di tempat kerja saya saat ini.					

B. Variabel Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
a) Tuntutan Tugas						
10	Saya mengalami sakit kepala saat tugas saya tidak kunjung selesai.					
11	Saya mengalami kecemasan dan ketegangan saat atasan menanyakan tugas yang belum saya selesaikan.					
12	Saya mengalami kesulitan tidur pada malam hari, karena tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan.					
b) Tuntutan Peran						
13	Akhir-akhir ini saya sering merasa pusing karena memiliki beban kerja yang berlebihan.					
14	Saya mengalami kecemasan dan ketegangan saat pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan keterampilan atau keahlian saya.					
15	Saya tidak berselera untuk makan saat pekerjaan yang saya terima belum selesai.					
c) Tuntutan Antar Pribadi						
16	Saya merasa pusing saat rekan kerja terlalu gaduh dalam bekerja.					
17	Saya merasa semangat bekerja karena saya memiliki rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain.					
18	Saya cenderung akan menghindar karena tidak nyaman saat hubungan dengan rekan kerja kurang baik.					
d) Struktur Organisasi						
19	Saya merasa pusing karena struktur organisasi yang kurang jelas.					

20	Saya sering merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan.					
21	Saya sering tidak hadir dalam rapat.					
e) Kepemimpinan Organisasi						
22	Saya merasa tertekan oleh peraturan dari pimpinan.					
23	Saya sering merasa takut apabila hasil pekerjaan yang saya lakukan mendapatkan kritik.					
24	Saya sering berkeringat dingin saat di tegur atasan.					

C. Variabel Beban Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
a) Kondisi Pekerjaan						
25	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.					
26	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya dan harus segera diselesaikan.					
27	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.					
b) Penggunaan Waktu Kerja						
28	Saya sering bekerja melebihi durasi jam kerja normal yang ditentukan perusahaan.					
29	Pada waktu tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.					
30	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya.					
c) Target Yang Harus Dicapai						
31	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.					
32	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.					

33	Saya dapat mencapai target yang ditentukan.					
----	---	--	--	--	--	--

D. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
a) Kualitas						
34	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
35	Saya selalu mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikan dengan baik.					
36	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.					
b) Kuantitas						
37	Saya tidak pernah keluar kantor tanpa izin dari atasan.					
38	Saya sangat disiplin dalam bekerja.					
39	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
c) Ketepatan Waktu						
40	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.					
41	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktu.					
42	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan.					
d) Efektivitas						
43	Saya tidak pernah membuang waktu kerja saya untuk hal diluar pekerjaan saat bekerja.					
44	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan.					
45	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja dengan baik untuk memaksimalkan hasil kerja saya.					
e) Kemandirian						

46	Saya memiliki inisiatif yang berguna dan membantu dalam penyelesaian pekerjaan dengan lebih baik.					
47	Saya berinisiatif untuk membantu pegawai lain apabila sedang memerlukan bantuan.					
48	Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan.					

B. Data Responden

No	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Formal Terakhir	Jabatan	Lama Bekerja
1	Fepiana Yuhanto	Perempuan	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Kasir	< 10 tahun
2	Rustiani	Perempuan	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Sales head	21 - 30 tahun
3	Endah	Perempuan	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Pengelola anggunan	21 - 30 tahun
4	Rustiani	Perempuan	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Sales head	21 - 30 tahun
5	Siti mubarokah	Perempuan	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Sales head	21 - 30 tahun
6	Niken	Perempuan	31 - 40 tahun	DIPLOMA	Pengelola Unit	11 - 20 tahun
7	Nur endah	Perempuan	31 - 40 tahun	DIPLOMA	Pengelola agunan	11 - 20 tahun
8	Gilang	Laki-laki	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	BPO MICRO	< 10 tahun
9	Lita	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK	Junior staff	< 10 tahun
10	E	Perempuan	31 - 40 tahun	DIPLOMA	Kasir	< 10 tahun

11	RR	Laki-laki	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Staff mikro	< 10 tahun
12	HA	Laki-laki	31 - 40 tahun	DIPLOMA	Penaksir	< 10 tahun
13	Yuni PL	Perempuan	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Pengelola unit	21 - 30 tahun
14	Riadi S	Laki-laki	> 40 tahun	SMA/SMK	Kasir	21 - 30 tahun
15	Ana	Perempuan	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	BUMN	11 - 20 tahun
16	Heris	Laki-laki	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Penaksir	< 10 tahun
17	T	Perempuan	> 40 tahun	SMA/SMK	Pengelola UPC	21 - 30 tahun
18	Kartika	Perempuan	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Penaksir	< 10 tahun
19	Hastuti	Perempuan	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Penaksir	11 - 20 tahun
20	Liza	Perempuan	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	RO	< 10 tahun
21	Widodo	Laki-laki	> 40 tahun	SMA/SMK	KA CBM	> 30 tahun
22	Dedi	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	BPO Mikro	< 10 tahun
23	Andik	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Analisis mikro	< 10 tahun
24	Nur A	Laki-laki	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Penjualan	< 10 tahun
25	Setyo	Laki-laki	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Bagian Kolekting	< 10 tahun

26	Setyo	Laki-laki	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Bagian Kolekting	< 10 tahun
27	Ndadu	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Bagian Kolekting	< 10 tahun
28	Sita Evitasari	Perempuan	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Galeri 24	< 10 tahun
29	Anggi	Perempuan	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Penaksir muda	< 10 tahun
30	Henki	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Analisis	< 10 tahun
31	Wawan	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Admin mikro	< 10 tahun
32	Lita Anisa	Perempuan	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Kasir	< 10 tahun
33	Alif	Laki-laki	21 - 30 tahun	DIPLOMA	DPO SP	< 10 tahun
34	Andri P	Laki-laki	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Admin mikro	< 10 tahun
35	Handi Brahana	Laki-laki	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Kasir	< 10 tahun
36	Setiaji	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Admin mikro	< 10 tahun
37	T	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	BPO	< 10 tahun
38	Adi W	Laki-laki	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Analisis mikro	< 10 tahun
39	Prasetyo	Laki-laki	21 - 30 tahun	DIPLOMA	BPO Mikro	< 10 tahun
40	L	Perempuan	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Penjualan	< 10 tahun

41	Yanuar	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Pengelola agunan	< 10 tahun
42	Amanda esa	Perempuan	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Pengelola unit	< 10 tahun
43	BF	Perempuan	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	RO	< 10 tahun
44	W	Laki-laki	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Pengelola agunan	21 - 30 tahun
45	LN	Perempuan	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Galeri 24	< 10 tahun
46	PA	Perempuan	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Penjualan	< 10 tahun
47	RST	Perempuan	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Sales head	21 - 30 tahun
48	Titih Dewi	Perempuan	31 - 40 tahun	DIPLOMA	Bagian Kolekting	< 10 tahun
49	IE	Laki-laki	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Kepala Departemen	21 - 30 tahun
50	As	Perempuan	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Admin mikro	< 10 tahun
51	Bagus	Laki-laki	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Bagian Kolekting	< 10 tahun
52	Gatot	Laki-laki	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Penaksir muda	< 10 tahun
53	Z	Laki-laki	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Analisis	< 10 tahun
54	LTG	Perempuan	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Teller	< 10 tahun
55	G	Laki-laki	> 40 tahun	SMA/SMK	Penaksir	< 10 tahun

56	Ana Rahma	Perempuan	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Pengelola unit	< 10 tahun
57	Ria	Laki-laki	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Kasir	< 10 tahun
58	Santo	Laki-laki	> 40 tahun	SMA/SMK	Teller	11 - 20 tahun
59	Rizka	Perempuan	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Pengelola unit	< 10 tahun
60	GT	Laki-laki	31 - 40 tahun	SMA/SMK	Teller	< 10 tahun
61	Maarif Fatullah	Laki-laki	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Pengelola agunan	< 10 tahun
62	Slamet	Laki-laki	> 40 tahun	DIPLOMA	Penaksir	11 - 20 tahun
63	KS	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Analisis mikro	< 10 tahun
64	Sulis	Perempuan	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Teller	< 10 tahun
65	Afri	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Kasir	< 10 tahun
66	Atik	Perempuan	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Pengelola unit	< 10 tahun
67	Rizki	Laki-laki	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Penaksir	< 10 tahun
68	Eko Aji	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	BPO	< 10 tahun
69	Dwi	Laki-laki	31 - 40 tahun	DIPLOMA	BPO	< 10 tahun
70	Gian	Laki-laki	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Kasir	< 10 tahun

71	EA	Perempuan	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Kasir	< 10 tahun
72	SR	Laki-laki	31 - 40 tahun	DIPLOMA	Kasir	< 10 tahun
73	Arif Priyatno	Laki-laki	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Penjualan	> 30 tahun
74	Memet	Laki-laki	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Pengelola Unit	21 - 30 tahun
75	Rosa	Perempuan	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Penjualan	21 - 30 tahun
76	Yuni	Perempuan	> 40 tahun	DIPLOMA	Pengelola Unit	21 - 30 tahun
77	Puji	Perempuan	> 40 tahun	DIPLOMA	Pengelola unit	21 - 30 tahun
78	Yuni	Perempuan	31 - 40 tahun	DIPLOMA	Kasir	< 10 tahun
79	Titik arina	Perempuan	21 - 30 tahun	SARJANA (S1)	Penjualan	< 10 tahun
80	Zaenal	Laki-laki	> 40 tahun	SMA/SMK	Pengelola unit	11 - 20 tahun
81	Idda	Perempuan	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Teller	21 - 30 tahun
82	SP	Perempuan	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Admin mikro	21 - 30 tahun
83	Bangun	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Pengelola agunan	< 10 tahun
84	Neni WA	Perempuan	> 40 tahun	DIPLOMA	Penaksir	21 - 30 tahun
85	Andre	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Analisis	< 10 tahun

86	Bintang	Perempuan	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Galeri 24	< 10 tahun
87	Miko aryanto	Laki-laki	31 - 40 tahun	DIPLOMA	Admin mikro	< 10 tahun
88	Fika	Perempuan	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Bagian Kolekting	< 10 tahun
89	Anto	Laki-laki	31 - 40 tahun	DIPLOMA	Penaksir	< 10 tahun
90	Munandar	Laki-laki	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Teller	< 10 tahun
91	ANF	Perempuan	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Penjualan	< 10 tahun
92	Devid	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Penaksir	< 10 tahun
93	Rudi	Laki-laki	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Admin mikro	11 - 20 tahun
94	SL	Perempuan	> 40 tahun	SARJANA (S1)	Pengelola unit	21 - 30 tahun
95	Sofyan	Laki-laki	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Admin	< 10 tahun
96	FR	Perempuan	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Pengelola agunan	< 10 tahun
97	NRM	Laki-laki	31 - 40 tahun	SMA/SMK	Penaksir	11 - 20 tahun
98	M	Laki-laki	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Teller	< 10 tahun
99	D	Laki-laki	21 - 30 tahun	DIPLOMA	Admin	< 10 tahun
100	TH	Perempuan	31 - 40 tahun	SARJANA (S1)	Pengelola unit	11 - 20 tahun

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Construct Validity and Reliability

Hasil pengolahan data ke 1

Construct Reliability and Validity				
Matris	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extrac...
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.765	0.792	0.811	0.333
Kinerja Karyawan	0.851	0.860	0.873	0.326
Komitmen Organisasi	0.528	0.837	0.655	0.336
Stress Kerja	0.881	0.892	0.899	0.370

Hasil pengolahan data ke 2

Construct Reliability and Validity				
Matris	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extrac...
	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average ...
Beban Ke...	0.750	0.775	0.801	0.347
Kinerja Ka...	0.854	0.855	0.881	0.364
Komitme...	0.757	0.846	0.828	0.470
Stress Kerja	0.879	0.890	0.898	0.410

Hasil pengolahan data ke 3

Construct Reliability and Validity				
Matris	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extrac...
	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average ...
Beban Ke...	0.711	0.733	0.794	0.401
Kinerja Ka...	0.844	0.840	0.876	0.391
Komitme...	0.805	0.841	0.862	0.558
Stress Kerja	0.872	0.897	0.895	0.439

Hasil pengolahan data ke 4

Construct Reliability and Validity				
Matris	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extrac...
	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average ...
Beban Ke...	0.694	0.731	0.794	0.443
Kinerja Ka...	0.834	0.839	0.870	0.402
Komitme...	0.790	0.823	0.861	0.610
Stress Kerja	0.868	0.884	0.893	0.456

Hasil pengolahan data ke 5

Construct Reliability and Validity				
Matris	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extrac...
	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average ...
Beban Ke...	0.675	0.707	0.800	0.503
Kinerja Ka...	0.811	0.814	0.858	0.432
Komitme...	0.776	0.788	0.869	0.689
Stress Kerja	0.847	0.869	0.880	0.513

Hasil pengolahan data ke 6

Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extrac...
	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average ...
Beban Ke...	0.663	0.680	0.813	0.593
Kinerja Ka...	0.769	0.775	0.842	0.517
Komitme...	0.776	0.794	0.885	0.688
Stress Kerja	0.808	0.834	0.864	0.561

Hasil pengolahan data ke 7

Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extrac...
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.663	0.672	0.815	0.595
Kinerja Karyawan	0.727	0.738	0.829	0.549
Komitmen Organisasi	0.776	0.795	0.869	0.688
Stress Kerja	0.790	0.802	0.863	0.613

b. Outer Loadings

Hasil pengolahan data ke 1

Outer Loadings				
Matrix	Beban Ke...	Kinerja Ke...	Komitme...	Stress Ker...
BK1	0.410			
BK2	0.460			
BK3	0.466			
BK4	0.586			
BK5	0.482			
BK6	0.500			
BK7	0.723			
BK8	0.725			
BK9	0.724			
KK1		0.524		
KK10		0.617		
KK11		0.589		

Outer Loadings				
Matrix	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KK12		0.562		
KK13		0.598		
KK14		0.695		
KK15		0.593		
KK2		0.627		
KK3		0.655		
KK4		0.231		
KK5		0.313		
KK6		0.663		
KK7		0.546		
KK8		0.479		
KK9		0.656		

Outer Loadings				
Matrix	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KO1			0.621	
KO2			0.814	
KO3			-0.108	
KO4			0.075	
KO5			0.756	
KO6			-0.475	
KO7			0.826	
KO8			0.192	
KO9			0.665	
SK1				0.713
SK10				0.542
SK11				0.493

Outer Loadings				
Matrix	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
SK12				0.570
SK13				0.700
SK14				0.695
SK15				0.733
SK2				0.671
SK3				0.559
SK4				0.606
SK5				0.705
SK6				0.681
SK7				0.528
SK8				0.358
SK9				0.545

Hasil pengolahan data ke 2

Outer Loadings				
Matrix	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
BK1	0.424			
BK2	0.469			
BK3	0.436			
BK4	0.555			
BK5	0.489			
BK7	0.756			
BK8	0.718			
BK9	0.741			
KK1		0.527		
KK10		0.618		
KK11		0.589		
KK12		0.563		

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KK13		0.599		
KK14		0.693		
KK15		0.588		
KK2		0.626		
KK3		0.652		
KK6		0.667		
KK7		0.550		
KK8		0.481		
KK9		0.653		
KD1			0.623	
KD2			0.823	
KD5			0.772	

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KD7			0.818	
KD8			0.206	
KD9			0.670	
SK1				0.723
SK10				0.543
SK12				0.574
SK13				0.693
SK14				0.688
SK15				0.742
SK2				0.669
SK3				0.566
SK4				0.618

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
SK12				0.574
SK13				0.693
SK14				0.688
SK15				0.742
SK2				0.669
SK3				0.566
SK4				0.618
SK5				0.694
SK6				0.691
SK7				0.522
SK9				0.538

Hasil pengolahan data ke 3

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard Excel Format R Format

	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
BK2	0.434			
BK4	0.571			
BK5	0.486			
BK7	0.755			
BK8	0.716			
BK9	0.753			
KK10		0.631		
KK11		0.598		
KK12		0.556		
KK13		0.613		
KK14		0.714		
KK15		0.599		

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard Excel Format R Format

	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KK2		0.597		
KK3		0.650		
KK6		0.666		
KK7		0.562		
KK9		0.677		
KK1			0.635	
KK2			0.831	
KK5			0.769	
KK7			0.817	
KK9			0.662	
SK1				0.747
SK10				0.531

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard Excel Format R Format

	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
SK1				0.747
SK10				0.531
SK12				0.585
SK13				0.684
SK14				0.692
SK15				0.788
SK2				0.687
SK3				0.598
SK4				0.631
SK5				0.652
SK6				0.698

Hasil pengolahan data ke 4

Outer Loadings				
Matrix	Copy to Clipboard: Excel Format R Format			
	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
BK4	0.581			
BK5	0.462			
BK7	0.757			
BK8	0.716			
BK9	0.759			
KK10		0.588		
KK11		0.592		
KK13		0.604		
KK14		0.727		
KK15		0.591		
KK2		0.617		
KK3		0.663		

Outer Loadings				
Matrix	Copy to Clipboard: Excel Format R Format			
	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KK6		0.678		
KK7		0.589		
KK9		0.670		
KO2			0.828	
KO5			0.792	
KO7			0.836	
KO9			0.655	
SK1				0.760
SK12				0.581
SK13				0.673
SK14				0.677
SK15				0.753

Outer Loadings				
Matrix	Copy to Clipboard: Excel Format R Format			
	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KO9			0.655	
SK1				0.760
SK12				0.581
SK13				0.673
SK14				0.677
SK15				0.753
SK2				0.706
SK3				0.619
SK4				0.629
SK5				0.633
SK6				0.702

Hasil pengolahan data ke 5

Outer Loadings				
Matrix	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
BK4	0.571			
BK7	0.770			
BK8	0.697			
BK9	0.779			
KK11		0.607		
KK13		0.609		
KK14		0.706		
KK15		0.627		
KK2		0.601		
KK3		0.671		
KK6		0.660		
KK9		0.698		

Outer Loadings				
Matrix	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KK9		0.698		
KK2			0.835	
KK5			0.807	
KK7			0.847	
SK1				0.777
SK13				0.654
SK14				0.664
SK15				0.793
SK2				0.717
SK5				0.676
SK6				0.723

Hasil pengolahan data ke 6

Outer Loadings				
Matrix	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
BK7	0.804			
BK8	0.783			
BK9	0.800			
KK14		0.772		
KK15		0.664		
KK3		0.706		
KK6		0.710		
KK9		0.738		
KK2			0.834	
KK5			0.799	
KK7			0.854	
SK1				0.831

Outer Loadings				
Matrik	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KK3		0.706		
KK6		0.710		
KK9		0.738		
KO2			0.834	
KO5			0.799	
KO7			0.854	
SK1				0.831
SK15				0.742
SK2				0.748
SK5				0.622
SK6				0.788

Hasil pengolahan data ke 7

Outer Loadings				
Matrik	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
BK7	0.806			
BK8	0.723			
BK9	0.784			
KK14		0.749		
KK3		0.710		
KK6		0.745		
KK9		0.758		
KO2			0.839	
KO5			0.793	
KO7			0.856	
SK1				0.839
SK15				0.744

Outer Loadings				
Matrik	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KK14		0.749		
KK3		0.710		
KK6		0.745		
KK9		0.758		
KO2			0.839	
KO5			0.793	
KO7			0.856	
SK1				0.839
SK15				0.744
SK2				0.739
SK6				0.805

c. *Fornell Larcker Criterion*

Hasil pengolahan data ke 1

Discriminant Validity				
	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Stress Kerja
Beban Kerja	0.577			
Kinerja Karyawan	0.441	0.571		
Komitmen Organisasi	0.456	0.549	0.580	
Stress Kerja	0.601	0.446	0.157	0.615

Hasil pengolahan data ke 2

Discriminant Validity				
	Beban Ke..	Kinerja Ka..	Komitme..	Stress Ker..
Beban Ke..	0.589			
Kinerja Ka..	0.448	0.603		
Komitme..	0.453	0.545	0.686	
Stress Kerja	0.535	0.446	0.150	0.640

Hasil pengolahan data ke 3

Discriminant Validity				
	Beban Ke..	Kinerja Ka..	Komitme..	Stress Ker..
Beban Ke..	0.633			
Kinerja Ka..	0.432	0.626		
Komitme..	0.451	0.556	0.747	
Stress Kerja	0.518	0.408	0.183	0.662

Hasil pengolahan data ke 4

Discriminant Validity				
	Beban Ke..	Kinerja Ka..	Komitme..	Stress Ker..
Beban Ke..	0.665			
Kinerja Ka..	0.449	0.634		
Komitme..	0.452	0.569	0.781	
Stress Kerja	0.505	0.415	0.205	0.676

Hasil pengolahan data ke 5

Discriminant Validity				
	Beban Ke..	Kinerja Ka..	Komitme..	Stress Ker..
Beban Ke..	0.709			
Kinerja Ka..	0.403	0.657		
Komitme..	0.482	0.573	0.830	
Stress Kerja	0.483	0.425	0.159	0.716

Hasil pengolahan data ke 6

Discriminant Validity				
	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
Beban Ke...	0.770			
Kinerja Ka...	0.386	0.719		
Komitme...	0.416	0.517	0.829	
Stress Kerja	0.417	0.450	0.197	0.749

Hasil pengolahan data ke 7

Discriminant Validity				
	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Stress Kerja
Beban Kerja	0.772			
Kinerja Karyawan	0.421	0.741		
Komitmen Organisasi	0.412	0.527	0.830	
Stress Kerja	0.398	0.476	0.219	0.783

d. Cross Loading

Hasil pengolahan data ke 1

Discriminant Validity				
	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KK1	0.410	-0.002	0.009	0.331
KK2	0.450	0.076	0.104	0.247
KK3	0.466	0.123	0.225	0.359
KK4	0.566	0.218	0.411	0.368
KK5	0.482	0.168	0.070	0.264
KK6	0.500	0.162	0.153	0.547
KK7	0.723	0.377	0.389	0.310
KK8	0.725	0.278	0.189	0.568
KK9	0.724	0.404	0.404	0.345
KK10	0.377	0.524	0.258	0.386
KK10	0.291	0.617	0.308	0.303
KK11	0.040	0.589	0.340	0.152

Discriminant Validity				
	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KK12	0.158	0.562	0.231	0.184
KK13	0.219	0.598	0.455	0.190
KK14	0.133	0.695	0.330	0.291
KK15	0.076	0.593	0.267	0.184
KK2	0.355	0.627	0.336	0.324
KK3	0.447	0.655	0.386	0.354
KK4	0.039	0.231	-0.042	0.035
KK5	0.130	0.311	-0.029	0.069
KK6	0.442	0.563	0.421	0.335
KK7	0.384	0.546	0.366	0.138
KK8	0.157	0.479	0.129	0.257
KK9	0.186	0.656	0.347	0.308

Discriminant Validity

Formell-Ladcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ... Heterotrait-Monotrait ... Copy to Clipboard Excel Format R Format

	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KD1	0.306	0.258	0.621	0.021
KD2	0.326	0.387	0.814	0.037
KD3	0.019	0.046	-0.108	0.230
KD4	0.036	0.112	0.075	0.219
KD5	0.353	0.493	0.756	0.186
KD6	-0.256	-0.211	-0.475	0.062
KD7	0.385	0.521	0.826	0.167
KD8	0.196	0.083	0.192	-0.035
KD9	0.236	0.248	0.465	0.112
SK1	0.352	0.403	0.190	0.713
SK10	0.412	0.206	0.022	0.542
SK11	0.383	0.051	-0.191	0.493

Discriminant Validity

Formell-Ladcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ... Heterotrait-Monotrait ... Copy to Clipboard Excel Format R Format

	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
SK12	0.406	0.208	0.224	0.570
SK13	0.432	0.204	-0.036	0.700
SK14	0.463	0.305	0.044	0.695
SK15	0.430	0.375	0.141	0.733
SK2	0.344	0.268	0.114	0.671
SK3	0.255	0.274	0.187	0.559
SK4	0.280	0.221	0.166	0.606
SK5	0.458	0.235	-0.016	0.705
SK6	0.402	0.346	0.189	0.681
SK7	0.401	0.242	0.118	0.528
SK8	0.429	0.188	0.113	0.358
SK9	0.225	0.266	-0.125	0.545

Hasil pengolahan data ke 2

Discriminant Validity

Formell-Ladcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ... Heterotrait-Monotrait ... Copy to Clipboard Excel Format R Format

	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KK1	0.424	-0.001	0.001	0.314
KK2	0.469	0.075	0.094	0.227
KK3	0.436	0.121	0.219	0.337
KK4	0.555	0.220	0.417	0.370
KK5	0.489	0.170	0.082	0.231
KK7	0.756	0.380	0.384	0.208
KK8	0.718	0.280	0.190	0.557
KK9	0.741	0.406	0.376	0.333
KK1	0.491	0.527	0.262	0.374
KK10	0.287	0.618	0.322	0.289
KK11	0.053	0.589	0.357	0.157
KK12	0.187	0.563	0.236	0.100

Discriminant Validity

Formell-Ladcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ... Heterotrait-Monotrait ... Copy to Clipboard Excel Format R Format

	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KK13	0.228	0.599	0.454	0.189
KK14	0.119	0.683	0.342	0.301
KK15	0.071	0.568	0.254	0.192
KK2	0.373	0.626	0.320	0.314
KK3	0.438	0.652	0.359	0.351
KK6	0.430	0.667	0.411	0.346
KK7	0.410	0.550	0.360	0.147
KK8	0.172	0.481	0.192	0.248
KK9	0.164	0.653	0.332	0.316
KK1	0.309	0.257	0.623	0.015
KK2	0.330	0.388	0.823	0.038
KK5	0.363	0.494	0.772	0.180

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ... Heterotrait-Monotrait ... Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Beban Ka...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
K07	0.385	0.522	0.818	0.176
K08	0.238	0.084	0.206	-0.061
K09	0.240	0.248	0.670	0.109
SK1	0.328	0.401	0.182	0.723
SK10	0.376	0.208	0.026	0.543
SK12	0.366	0.208	0.220	0.574
SK13	0.415	0.205	-0.027	0.693
SK14	0.451	0.306	0.047	0.688
SK15	0.393	0.375	0.138	0.742
SK2	0.333	0.268	0.116	0.669
SK3	0.230	0.274	0.179	0.566
SK4	0.264	0.221	0.167	0.618

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ... Heterotrait-Monotrait ... Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Beban Ka...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
SK12	0.366	0.208	0.220	0.574
SK13	0.415	0.205	-0.027	0.693
SK14	0.451	0.306	0.047	0.688
SK15	0.393	0.375	0.138	0.742
SK2	0.333	0.268	0.116	0.669
SK3	0.230	0.274	0.179	0.566
SK4	0.264	0.221	0.167	0.618
SK5	0.441	0.235	-0.028	0.694
SK6	0.330	0.345	0.166	0.691
SK7	0.382	0.241	0.101	0.522
SK9	0.195	0.265	-0.119	0.538

Hasil pengolahan data ke 3

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ... Heterotrait-Monotrait ... Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Beban Ka...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
BK2	0.434	0.062	0.071	0.209
BK4	0.571	0.233	0.431	0.584
BK5	0.486	0.133	0.081	0.233
BK7	0.759	0.357	0.370	0.267
BK8	0.716	0.261	0.185	0.539
BK9	0.753	0.385	0.371	0.349
OK10	0.294	0.631	0.320	0.269
OK11	0.051	0.590	0.355	0.150
OK12	0.198	0.556	0.230	0.168
OK13	0.230	0.613	0.455	0.200
OK14	0.112	0.714	0.346	0.287
OK15	0.071	0.599	0.254	0.189

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ... Heterotrait-Monotrait ... Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Beban Ka...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
K02	0.382	0.597	0.314	0.307
K03	0.429	0.650	0.355	0.332
K06	0.453	0.666	0.419	0.353
K07	0.429	0.562	0.355	0.341
K09	0.152	0.677	0.338	0.315
K01	0.312	0.288	0.635	0.049
K02	0.350	0.196	0.811	0.070
K05	0.368	0.498	0.769	0.178
K07	0.388	0.528	0.817	0.194
K09	0.226	0.240	0.662	0.162
SK1	0.316	0.372	0.181	0.747
SK10	0.375	0.190	0.023	0.531

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ... Heterotrait-Monotrait ... Copy to Clipboard Excel Format R Format

	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
SK1	0.316	0.372	0.181	0.747
SK10	0.375	0.190	0.023	0.531
SK12	0.368	0.225	0.227	0.585
SK13	0.404	0.174	-0.032	0.684
SK14	0.457	0.262	0.052	0.692
SK15	0.380	0.346	0.143	0.748
SK2	0.332	0.242	0.118	0.687
SK3	0.239	0.254	0.197	0.598
SK4	0.269	0.206	0.172	0.631
SK5	0.416	0.206	0.096	0.652
SK6	0.304	0.347	0.175	0.698

Hasil pengolahan data ke 4

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ... Heterotrait-Monotrait ... Copy to Clipboard Excel Format R Format

	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
SK4	0.581	0.238	0.418	0.382
SK5	0.462	0.107	0.034	0.235
SK7	0.757	0.365	0.389	0.261
SK8	0.716	0.272	0.179	0.523
SK9	0.759	0.391	0.353	0.331
SK10	0.289	0.588	0.290	0.266
SK11	0.062	0.592	0.372	0.158
SK13	0.240	0.604	0.427	0.205
SK14	0.122	0.727	0.159	0.306
SK15	0.074	0.591	0.263	0.204
SK2	0.385	0.617	0.339	0.318
SK3	0.431	0.665	0.359	0.332

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ... Heterotrait-Monotrait ... Copy to Clipboard Excel Format R Format

	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
SK6	0.466	0.678	0.441	0.340
SK7	0.451	0.589	0.377	0.138
SK9	0.152	0.670	0.330	0.312
SK2	0.369	0.407	0.828	0.070
SK5	0.383	0.502	0.792	0.195
SK7	0.393	0.532	0.836	0.205
SK9	0.225	0.281	0.655	0.161
SK1	0.313	0.382	0.223	0.760
SK12	0.377	0.235	0.225	0.581
SK13	0.402	0.170	-0.033	0.673
SK14	0.453	0.248	0.032	0.677
SK15	0.378	0.358	0.140	0.753

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ... Heterotrait-Monotrait ... Copy to Clipboard Excel Format R Format

	Beban Ke...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Ker...
SK9	0.225	0.261	0.655	0.161
SK1	0.313	0.382	0.223	0.760
SK12	0.377	0.235	0.225	0.581
SK13	0.402	0.170	-0.033	0.673
SK14	0.453	0.248	0.032	0.677
SK15	0.378	0.358	0.140	0.753
SK2	0.330	0.241	0.315	0.706
SK3	0.255	0.261	0.201	0.619
SK4	0.273	0.210	0.177	0.629
SK5	0.409	0.194	-0.039	0.633
SK8	0.308	0.156	0.204	0.702

Hasil pengolahan data ke 5

Discriminant Validity				
	Beban Ke...	Energi Ka...	Komitme...	Stress Ker...
BK4	0.571	0.201	0.446	0.299
BK7	0.770	0.318	0.406	0.278
BK8	0.697	0.219	0.167	0.531
BK9	0.779	0.360	0.352	0.328
KK11	0.073	0.607	0.370	0.174
KK13	0.245	0.609	0.437	0.206
KK14	0.131	0.766	0.377	0.301
KK15	0.080	0.627	0.268	0.201
KK2	0.398	0.601	0.349	0.311
KK3	0.430	0.671	0.373	0.320
KK6	0.477	0.660	0.455	0.346
KK9	0.165	0.698	0.334	0.327

Discriminant Validity				
	Beban Ke...	Energi Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KK9	0.165	0.698	0.334	0.327
KK2	0.398	0.390	0.835	0.010
KK5	0.389	0.472	0.807	0.177
KK7	0.415	0.540	0.847	0.180
SK1	0.310	0.397	0.215	0.777
SK13	0.381	0.152	-0.044	0.654
SK14	0.433	0.239	0.017	0.664
SK15	0.380	0.368	0.137	0.793
SK2	0.312	0.261	0.110	0.717
SK5	0.395	0.199	-0.042	0.676
SK6	0.308	0.364	0.208	0.723

Hasil pengolahan data ke 6

Discriminant Validity				
	Beban Ke...	Energi Ka...	Komitme...	Stress Ker...
BK7	0.804	0.305	0.406	0.258
BK8	0.703	0.226	0.166	0.464
BK9	0.800	0.342	0.353	0.289
KK14	0.100	0.772	0.376	0.338
KK15	0.090	0.664	0.268	0.225
KK3	0.445	0.706	0.375	0.321
KK6	0.465	0.710	0.457	0.353
KK9	0.177	0.738	0.335	0.350
KK2	0.348	0.348	0.834	0.028
KK5	0.332	0.410	0.799	0.201
KK7	0.355	0.501	0.854	0.227
SK1	0.314	0.405	0.216	0.831

Discriminant Validity				
	Beban Ke...	Energi Ka...	Komitme...	Stress Ker...
KK3	0.445	0.706	0.375	0.321
KK6	0.465	0.710	0.457	0.353
KK9	0.177	0.738	0.335	0.350
KK2	0.348	0.348	0.834	0.028
KK5	0.332	0.410	0.799	0.201
KK7	0.355	0.501	0.854	0.227
SK1	0.314	0.405	0.216	0.831
SK15	0.362	0.347	0.137	0.742
SK2	0.301	0.284	0.109	0.748
SK5	0.397	0.175	-0.042	0.622
SK6	0.261	0.396	0.210	0.788

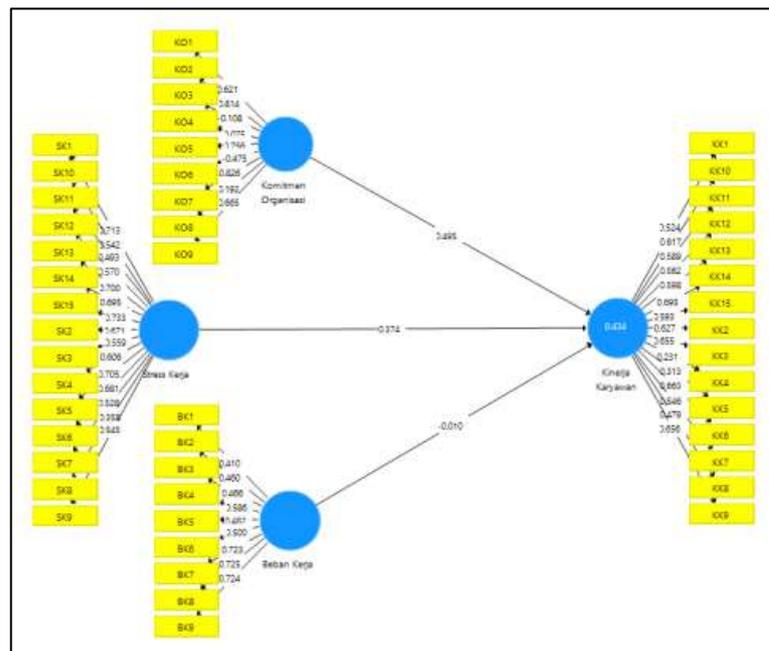
Hasil pengolahan data ke 7

Discriminant Validity				
	Beban Ka...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Kar...
BK7	0.006	0.335	0.406	0.243
BK8	0.723	0.271	0.164	0.432
BK9	0.784	0.359	0.354	0.276
KK14	0.100	0.749	0.373	0.346
KK3	0.442	0.710	0.375	0.326
KK6	0.465	0.745	0.456	0.371
KK9	0.175	0.758	0.335	0.363
KD2	0.343	0.370	0.839	0.067
KD5	0.332	0.406	0.793	0.210
KD7	0.349	0.512	0.856	0.244
SK1	0.317	0.403	0.215	0.839
SK15	0.368	0.372	0.135	0.744

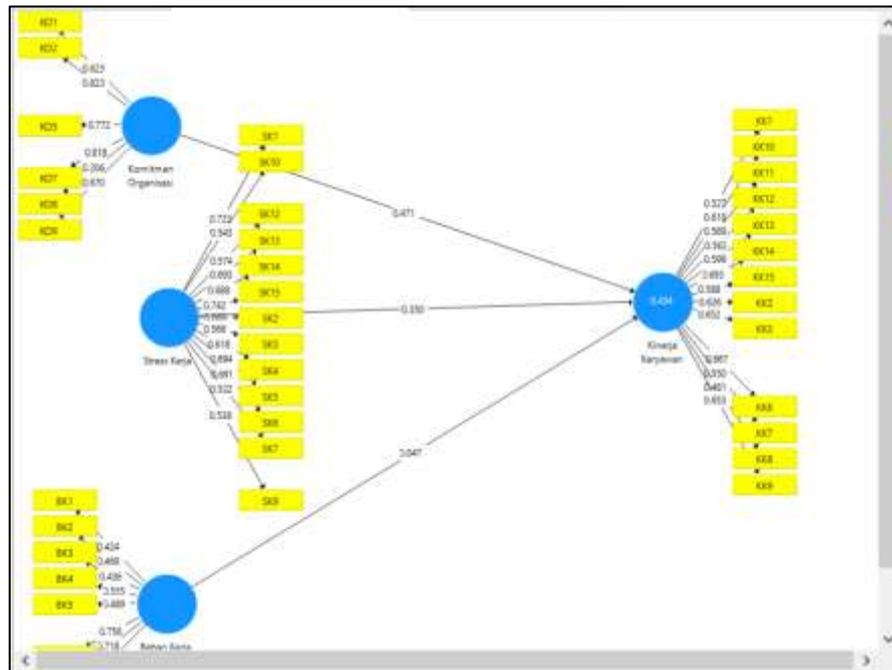
Discriminant Validity				
	Beban Ka...	Kinerja Ka...	Komitme...	Stress Kar...
KK14	0.100	0.749	0.373	0.346
KK3	0.442	0.710	0.375	0.326
KK6	0.465	0.745	0.456	0.371
KK9	0.175	0.758	0.335	0.363
KD2	0.343	0.370	0.839	0.067
KD5	0.332	0.406	0.793	0.210
KD7	0.349	0.512	0.856	0.244
SK1	0.317	0.403	0.215	0.839
SK15	0.368	0.372	0.135	0.744
SK2	0.305	0.273	0.107	0.739
SK6	0.265	0.415	0.209	0.805

e. Outer Model

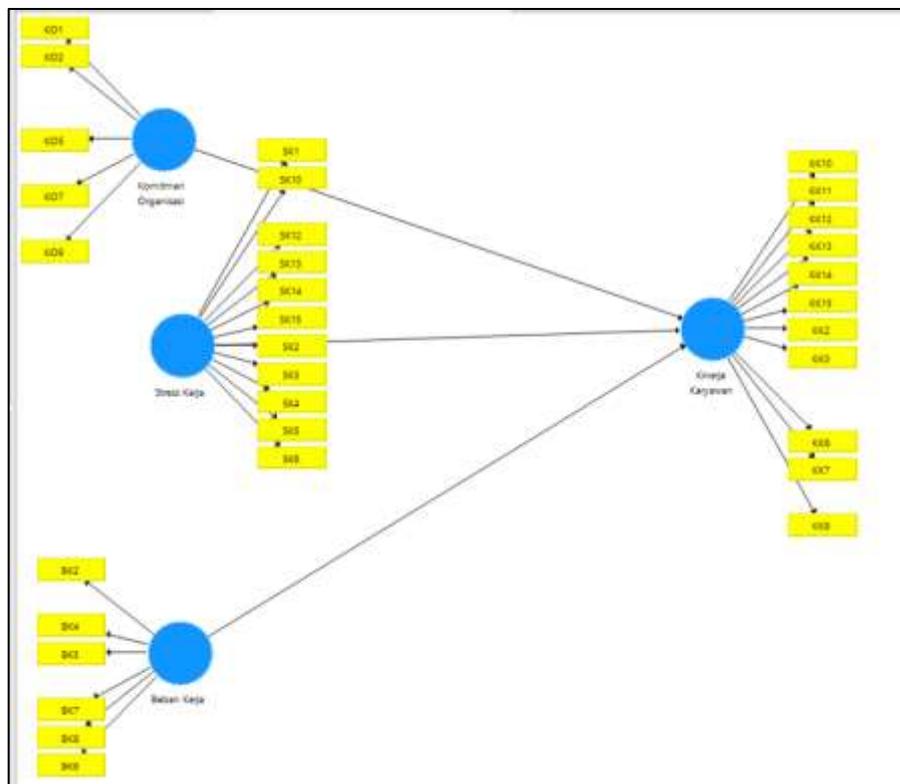
Outer model 1



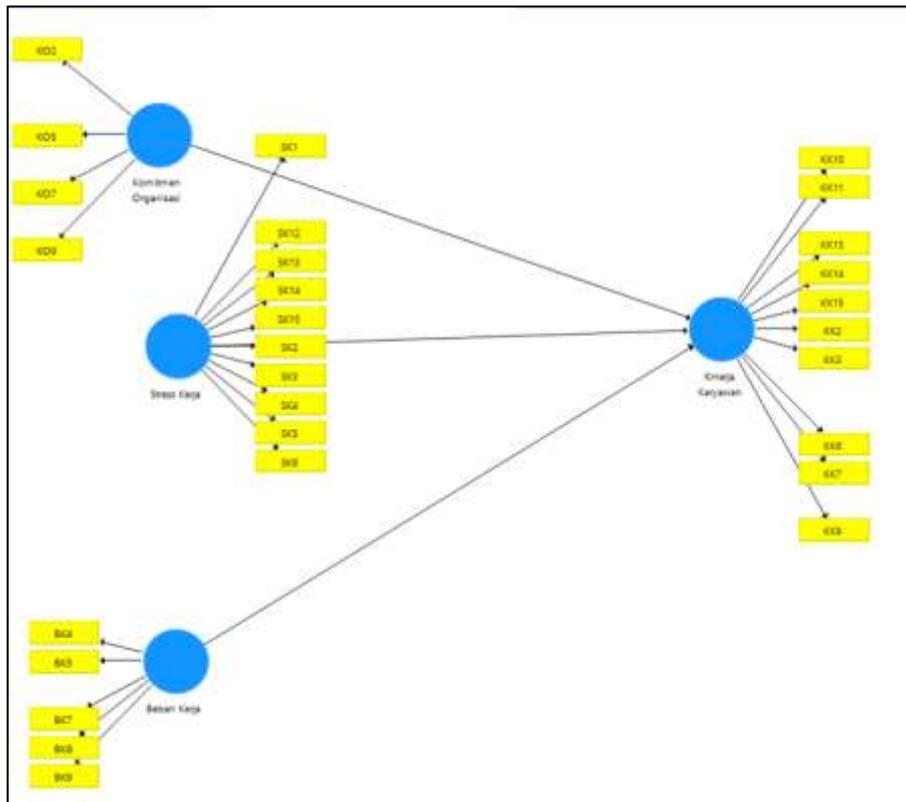
Outer model 2



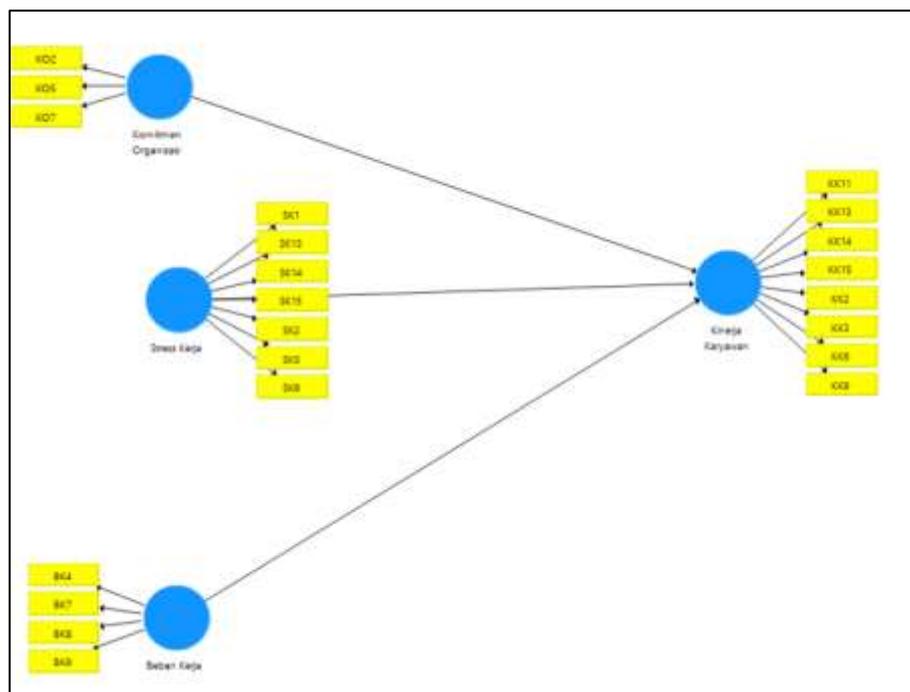
Outer model 3



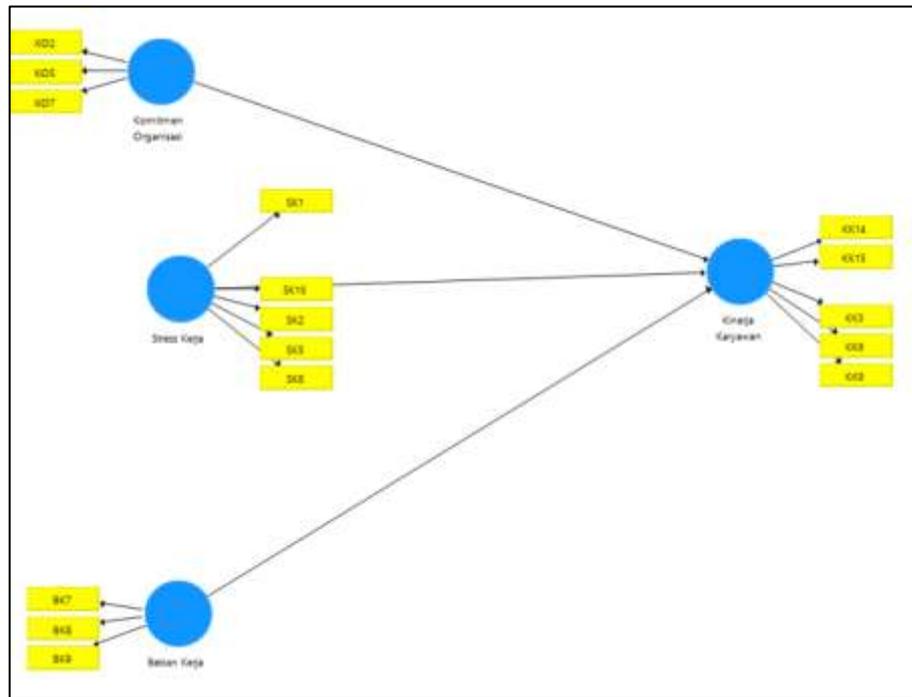
Outer model 4



Outer model 5



Outer model 6



Outer model 7

