

**Pengaruh Stress Kerja dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan
dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening**

JURNAL PUBLIKASI



Disusun Oleh:

Nama : Rizq Rafi Firdaus
Nomor Mahasiswa : 14311567
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

**Pengaruh Stress Kerja dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan
dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening**

JURNAL PUBLIKASI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian skripsi guna memperoleh gelar

Sarjana

Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh

Nama : Rizq Rafi Firdaus
Nomor mahasiswa : 14311567
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI**

YOGYAKARTA

2019

Pengaruh Stress Kerja dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Rizq Rafi Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

rizqrafifirdauss@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karet Batin VIII dengan menggunakan metode pengambilan sampel sensus. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 107 karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan SmartPLS v3.0. Hasil Penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, *work engagement* terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap komitmen organisasi, *work engagement* terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Karet Batin VIII.

Kata kunci: Stres Kerja, *Work Engagement*, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of job stress and work engagement on employee's performance with organizational commitment as an intervening variable. This study uses a quantitative approach. The population used in this study were employees of PT. Karet Batin VIII using the census sampling method. The number of respondents used in this study were 107 employees. The method of data analysis in this study used the Structural Equation Model (SEM) with SmartPLS v3.0. The result of this study showed that there is an effect of job stress on employee's performance, work engagement on employee's performance, job stress on organizational commitment, work engagement on organizational commitment, organizational commitment on employee's performance, job stress on turnover intention through organizational commitment, and work engagement on turnover intention through organizational commitment to employees of PT. Karet Bathin VIII.

Keywords: *Job Stress, Work Engagement, Employee's Performance, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Muhid & Susiawan, 2015). Salah satu bentuk dari kualitas sumber daya manusia tercermin dari kinerja karyawan. Menurut Yelboğa (2012) ukuran kinerja dari suatu pekerjaan memainkan peran penting dalam penelitian dan praktik. Keberhasilan atau kegagalan organisasi tergantung pada kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka peluang keberhasilan suatu organisasi akan semakin besar, dan sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan kemungkinan gagalnya suatu organisasi akan semakin besar.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang sering diteliti oleh para peneliti sebelumnya adalah stres kerja yang dialami karyawan. Beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Nicholas et al (2017); Jalagat (2017); dan Masihabadi et al (2015). Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performansi individu. Stres kerja merupakan faktor yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan. Stres kerja dapat berdampak pada terganggunya konsentrasi kerja, kinerja kurang memuaskan dan individu tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Selain stress kerja, *work engagement* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Shimazu et al (2012) dan Mäkikangasa et al (2013) menjelaskan *employee engagement* adalah rasa keterikatan yang dimiliki pegawai dengan organisasi cenderung bersemangat dan melakukan aktivitas kerjanya dengan efektif serta pegawai tersebut memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat menyelesaikan atau menangani setiap pekerjaannya dengan baik. Hakanen, Bakker, & Schaufeli (2006), pegawai yang memiliki *work engagement* yang lebih tinggi, akan cenderung lebih kreatif, lebih produktif dan mau untuk bekerja ekstra. Merujuk pada beberapa hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan salah satu aspek yang penting ada bagi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka yang diyakini mampu meningkatkan kinerjanya. Pemilihan variabel *work engagement* dalam penelitian ini karena logikanya *work engagement* itu mesti ada pada setiap pegawai (Luh et al, 2016).

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana membangun komitmen sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan

berimbang pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Melina Taurisa & Ratnawati, (2012) yang mengatakan komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Adanya komitmen organisasi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dirasakan para karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja, dan juga sebaliknya.

Komitmen organisasi dapat menjadi mediasi bagi hubungan stress kerja, *employee engagement* dan kinerja karyawan. Saat karyawan mengalami stres, ketidakpuasan serta memiliki komitmen yang rendah dan dibiarkan secara berlarut-larut tentunya akan menurunkan kinerja. Kinerja yang rendah, akan menjadi perhatian yang lebih kepada para karyawannya, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti peningkatan komitmen organisasi kepada setiap karyawan. Hubungan tersebut juga berlaku pada mediasi komitmen organisasi terhadap *engagement* kepada karyawan dan kinerja karyawan. Keterlibatan tinggi seseorang pada pekerjaannya berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut dalam organisasi relawan yang berhadapan dengan masyarakat, maka relawan mampu menjalankan kebijakankebijakan dengan tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi (Chairuddin et al, 2015). Komitmen organisasi para karyawan menjadi hal penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. O'Reilly & Chatman (1986) memandang komitmen sebagai dasar dari suatu kelekatan psikologis yang dimiliki seorang individu pada organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang “Pengaruh Stress Kerja dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”.

TINJAUAN PUSTAKA

STRES KERJA

Stres adalah kondisi dinamis yang dalam individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait pada keinginannya dan hasilnya yang belum diketahui kepastiannya dan hal tersebut dipersepsikan sebagai hal yang penting. Menurut Robbins & Judge (2014) stress adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Luthans, 2012). Menurut Hon and Chan (2013) stress merupakan akibat dari adanya perasaan tidak puas terhadap situasi kerja dan hal ini menyebabkan timbulnya perilaku menarik diri dari pekerjaan.

WORK ENGAGEMENT

Brown et al (2016) mengungkapkan bahwa *employee engagement* adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Seorang karyawan yang menyadari keterikatannya dalam bekerja akan berusaha meningkatkan pekerjaannya untuk kepentingan organisasi. Bakker et al (2011) berpendapat bahwa, *employee Engagement* adalah tentang bagaimana pegawai menjalani pekerjaannya dengan ingin benar-benar mencurahkan waktu dan usahanya sebagai bentuk dedikasi. *Work engagement* adalah sejauh mana seorang karyawan secara emosional, kognitif dan secara pribadi berkomitmen untuk membantu organisasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dari yang dibutuhkan untuk dikerjakan. Menurut Schaufeli et al (2002), *employee engagement* adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikkan dengan *vigor* (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja).

KINERJA KARYAWAN

Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengelolaan kinerja akan melibatkan individu dan tim terutama dalam mencapai target, dan bila tim itu memiliki kinerja yang baik, maka anggotanya akan menetapkan kualitas target, mencapai target, saling memahami dan menghargai, saling menghormati, tanggung jawab dan mandiri, berorientasi pada klien, meninjau dan memperbaiki kinerja,

bekerja sama dan termotivasi. Pradhan & Jena, (2017) mendefinisikan istilah kinerja karyawan menandakan prestasi kerja individu setelah mengerahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang terkait melalui mendapatkan pekerjaan yang berarti, profil yang terlibat, dan rekan kerja yang baik.

KOMITMEN ORGANISASI

Menurut Robbins & Judge (2014), komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mathis & Jackson (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasil dari penelitian Arshadi dan Damiri (2013) menemukan adanya hubungan negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja pekerjaan. Hasil dari temuan Jalagat (2017) juga menunjukkan bahwa, ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Temuan Nicholas et al (2017) mengungkapkan bahwa ada hubungan signifikan antara stres dengan kinerja karyawan. Penemuan Aulia (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan memiliki korelasi negatif pada kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Riane et al (2017) memperlihatkan bahwa jika nilai stres tinggi maka nilai kinerja akan rendah, dan hal tersebut berlaku sebaliknya.

Berdasarkan dengan penjelasan diatas, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

PENGARUH WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yongxin et al (2017) menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Penelitian Luh et al (2016) juga menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh pada kinerja. Kim et al (2013) membuktikan bahwa *work engagement* pada karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian J (2014) memperlihatkan bahwa *work engagement* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian Karatepe (2013) menunjukkan bahwa *work engagement* berdampak positif signifikan terhadap kinerja pekerjaan.

Berdasarkan dengan penjelasan diatas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Penelitian Masihabadi et al (2015) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi. Khatibi et al (2009) juga mengindikasikan dalam penelitiannya bahwa adanya signifikan negatif pada hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Penelitian Velnampy (2013) juga menunjukkan bahwa adanya hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian Iresa et al (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Ahmad & Roslan (2016) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan dengan penjelasan diatas, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

PENGARUH WORK ENGAGEMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Penelitian Cheche et al (2017) menunjukkan bahwa *work engagement* mempengaruhi kinerja organisasi. Hasil dari penelitian Lin dan Ping (2016) menemukan hubungan signifikan antara *engagement* dengan komitmen. Chairudin et al (2015) mengungkapkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hakanen et al (2006) mengungkapkan bahwa *work engagement* dapat menjadi pemicu bagi komitmen terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tang, Lin, Chen, & Ping (2016) menunjukkan bahwa *employee engagement* menjadi prediktor yang signifikan dari *organizational commitment*, artinya *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan *organizational commitment* pegawainya.

Berdasarkan dengan penjelasan diatas, maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Memari et al (2013) membuktikan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Ahmad et al (2014) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian Hafiz (2014) menemukan bahwa komitmen organisasi secara positif terkait dengan kinerja karyawan. Sheng (2014)

menunjukkan bahwa komitmen berkorelasi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Sapitri (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dengan penjelasan diatas, maka hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

Hasil penelitian Iresa et al (2015) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan serta menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Masihabadi et al (2015) menunjukkan bahwa stres kerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Khatibi et al (2009) mengindikasikan adanya signifikan negatif pada hubungan antara stres kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi.

Berdasarkan dengan penjelasan diatas, maka hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6: Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

PENGARUH WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

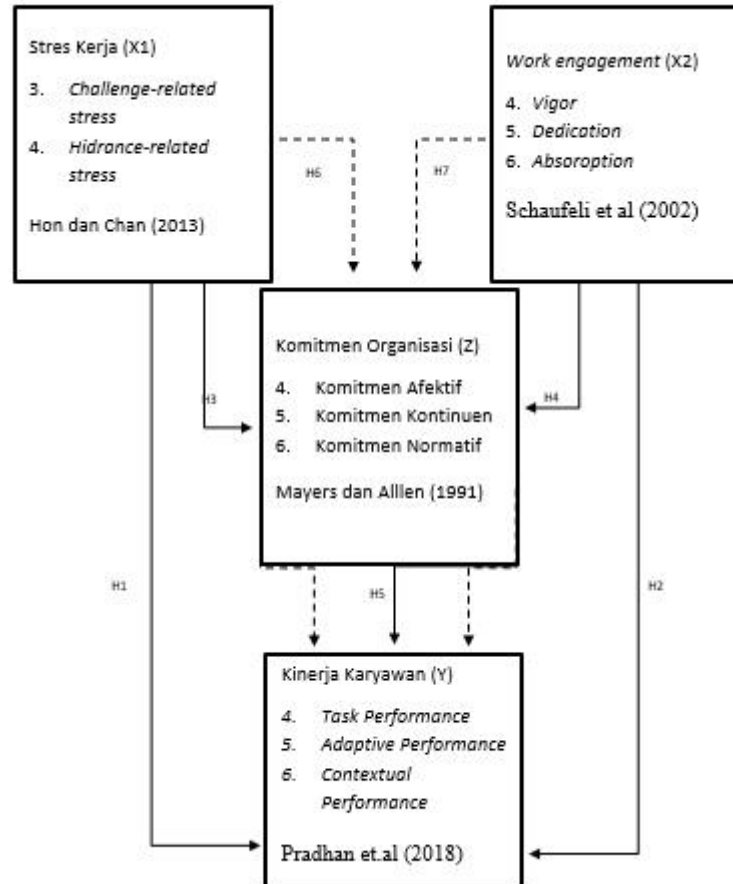
Penelitian Cheche et al (2017) menunjukkan bahwa *work engagement* mempengaruhi kinerja organisasi dan hubungan tersebut melalui komitmen organisasi. Hasil tersebut juga diperkuat oleh penelitian Bakker et al (2015) yang menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan dari *employee engagement* dan komitmen organisasi, serta Memari et al (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ahmad et al (2014) membuktikan bahwa komitmen organisasi dan kinerja memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

Berdasarkan dengan penjelasan diatas, maka hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H7: *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

KERANGKA PENELITIAN

Gambar 1: Kerangka Penelitian



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdapat empat variabel, dengan dua variabel *independen* yaitu stres kerja dan *work engagement*, satu variabel mediasi yaitu komitmen organisasi, dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan..

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Karet Bathn VIII di Sarolangun, Jambi yang berjumlah 135 orang. Sekaran dan Bougie (2013) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang masih memiliki kesamaan ciri dan karakteristik dengan populasi serta mampu mewakili keseluruhan populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 135 orang.

Metode Analisis Data: *Structural Equation Model* (SEM) & *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini dianalisa menggunakan teknik *structural Equation Model* (SEM), dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat untuk mengolah teknik tersebut. Ghozali dan Latan (2015) mengatakan bahwa SEM memiliki fleksibilitas dalam menghubungkan antara teori dan data. *Partial Least Square* (PLS) yang memiliki basis dalam varian menjadi alat alternatif dari SEM yang basisnya kovarian merupakan pendekatan alternatif yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini (Ghozali dan Latan, 2015).

HASIL ANALISIS

Deskriptif Data

Penyebaran kuisioner kepada 135 karyawan PT. Karet Bathin VIII dilakukan dan pengembalian data yang dapat diolah (diuji dan dianalisis) sebanyak 107 kuisioner.

Tabel 1: Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	97	90,6%
Perempuan	10	9,4%
Usia		
<26	56	52,3%
26-35	39	36,4%
36-45	4	3,7%
46≤	8	7,6%
Pendidikan Terakhir		
SD	4	4,7%
SMP	8	7,5%
SMA/Sederajat	77	78%
Sarjana	18	16,8%
Masa Kerja		
≤ 1 Tahun	72	67,3%
1 – 3 Tahun	11	10,3%
3 – 5 Tahun	24	22,4%
TOTAL	107	100%

Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai *convergent validity* digunakan untuk mengetahui validitas suatu kosntruk. Indikator dikatakan valid jika nilai Factor loading di atas 0,5 (nilai Original Sample), dan nilai probabilitas (P values) di bawah 0,05.

Berikut pada tabel 2 adalah hasil uji validitas:

Tabel 2: Convergent Validity

Outer Loadings

Matrix	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples		
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
x1.1 <- Stress kerja (X1)	0.615	0.611	0.069	8.856	0.000
x1.10 <- Stress kerja (X1)	0.787	0.785	0.037	21.157	0.000
x1.11 <- Stress kerja (X1)	0.646	0.644	0.067	9.708	0.000
x1.2 <- Stress kerja (X1)	0.729	0.728	0.043	16.797	0.000
x1.3 <- Stress kerja (X1)	0.677	0.677	0.046	14.567	0.000
x1.4 <- Stress kerja (X1)	0.718	0.717	0.043	16.566	0.000
x1.5 <- Stress kerja (X1)	0.702	0.698	0.045	15.437	0.000
x1.6 <- Stress kerja (X1)	0.690	0.684	0.050	13.923	0.000
x1.7 <- Stress kerja (X1)	0.751	0.749	0.045	16.657	0.000
x1.8 <- Stress kerja (X1)	0.777	0.774	0.041	18.978	0.000
x1.9 <- Stress kerja (X1)	0.682	0.682	0.056	12.084	0.000
x2.1 <- Work Engagement (X2)	0.701	0.700	0.046	15.076	0.000
x2.10 <- Work Engagement (X2)	0.698	0.694	0.048	14.521	0.000
x2.11 <- Work Engagement (X2)	0.783	0.782	0.040	19.648	0.000
x2.12 <- Work Engagement (X2)	0.749	0.746	0.042	18.037	0.000
x2.13 <- Work Engagement (X2)	0.759	0.757	0.038	19.873	0.000
x2.14 <- Work Engagement (X2)	0.792	0.790	0.037	21.258	0.000
x2.15 <- Work Engagement (X2)	0.758	0.757	0.040	18.867	0.000
x2.16 <- Work Engagement (X2)	0.818	0.816	0.033	24.806	0.000
x2.17 <- Work Engagement (X2)	0.841	0.843	0.025	34.221	0.000
x2.2 <- Work Engagement (X2)	0.759	0.757	0.042	18.282	0.000
x2.3 <- Work Engagement (X2)	0.768	0.767	0.041	18.730	0.000
x2.4 <- Work Engagement (X2)	0.781	0.780	0.041	19.191	0.000
x2.5 <- Work Engagement (X2)	0.751	0.751	0.043	17.432	0.000
x2.6 <- Work Engagement (X2)	0.703	0.700	0.049	14.498	0.000
x2.7 <- Work Engagement (X2)	0.708	0.706	0.044	16.215	0.000
x2.8 <- Work Engagement (X2)	0.694	0.694	0.046	14.972	0.000
x2.9 <- Work Engagement (X2)	0.713	0.709	0.050	14.168	0.000
y1 <- Kinerja karyawan (Y)	0.829	0.827	0.038	21.637	0.000
y10 <- Kinerja karyawan (Y)	0.741	0.741	0.041	18.017	0.000
y11 <- Kinerja karyawan (Y)	0.706	0.702	0.046	15.263	0.000
y12 <- Kinerja karyawan (Y)	0.794	0.792	0.045	17.479	0.000
y13 <- Kinerja karyawan (Y)	0.792	0.789	0.032	25.013	0.000

y14 <- Kinerja karyawan (Y)	0.718	0.716	0.048	14.995	0.000
y15 <- Kinerja karyawan (Y)	0.705	0.704	0.046	15.339	0.000
y16 <- Kinerja karyawan (Y)	0.759	0.758	0.037	20.528	0.000
y17 <- Kinerja karyawan (Y)	0.787	0.785	0.037	21.515	0.000
y18 <- Kinerja karyawan (Y)	0.801	0.799	0.031	25.825	0.000
y19 <- Kinerja karyawan (Y)	0.786	0.785	0.035	22.629	0.000
y2 <- Kinerja karyawan (Y)	0.785	0.785	0.035	22.164	0.000
y20 <- Kinerja karyawan (Y)	0.806	0.805	0.030	26.469	0.000
y21 <- Kinerja karyawan (Y)	0.777	0.775	0.039	19.897	0.000
y22 <- Kinerja karyawan (Y)	0.843	0.842	0.024	34.802	0.000
y3 <- Kinerja karyawan (Y)	0.798	0.797	0.035	22.513	0.000
y4 <- Kinerja karyawan (Y)	0.746	0.744	0.048	15.392	0.000
y5 <- Kinerja karyawan (Y)	0.711	0.709	0.056	12.788	0.000
y6 <- Kinerja karyawan (Y)	0.776	0.776	0.037	21.058	0.000
y7 <- Kinerja karyawan (Y)	0.781	0.780	0.034	22.963	0.000
y8 <- Kinerja karyawan (Y)	0.677	0.675	0.053	12.760	0.000
y9 <- Kinerja karyawan (Y)	0.742	0.740	0.040	18.512	0.000
y9 <- Kinerja karyawan (Y)	0.742	0.740	0.040	18.512	0.000
z1 <- Komitmen organisasi (Z)	0.736	0.733	0.048	15.240	0.000
z10 <- Komitmen organisasi (Z)	0.798	0.798	0.036	22.444	0.000
z11 <- Komitmen organisasi (Z)	0.776	0.776	0.032	24.042	0.000
z12 <- Komitmen organisasi (Z)	0.801	0.801	0.036	22.403	0.000
z13 <- Komitmen organisasi (Z)	0.831	0.829	0.035	23.455	0.000
z14 <- Komitmen organisasi (Z)	0.859	0.857	0.030	28.665	0.000
z15 <- Komitmen organisasi (Z)	0.782	0.781	0.044	17.625	0.000
z16 <- Komitmen organisasi (Z)	0.773	0.770	0.041	18.998	0.000
z2 <- Komitmen organisasi (Z)	0.770	0.769	0.037	20.588	0.000
z3 <- Komitmen organisasi (Z)	0.769	0.768	0.041	18.607	0.000
z4 <- Komitmen organisasi (Z)	0.789	0.788	0.038	20.803	0.000
z5 <- Komitmen organisasi (Z)	0.809	0.807	0.036	22.739	0.000
z6 <- Komitmen organisasi (Z)	0.810	0.810	0.032	25.557	0.000
z7 <- Komitmen organisasi (Z)	0.787	0.786	0.035	22.251	0.000
z8 <- Komitmen organisasi (Z)	0.815	0.813	0.042	19.490	0.000
z9 <- Komitmen organisasi (Z)	0.789	0.787	0.039	20.179	0.000

Tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan uji outer loading dengan menggunakan SmartPLS pada indikator-indikator untuk ke empat variabel. Hasil dapat diketahui bahwa untuk ke empat variabel semua item valid. Hal ini karena nilai loading faktor (pada kolom Original sample) lebih dari 0,5.

Reliability & AVE (Composite Reliability & Cronbach's Alpha)

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstuk. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, bila

alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dilakukan dengan metode *Internal consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan composite reliability dan koefisien *cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70.

Berikut merupakan data hasil analisis dari pengujian *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* pada tabel 3:

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas dan Nilai AVE

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja karyawan (Y)	0.967	0.967	0.969	0.589
Komitmen organisasi (Z)	0.961	0.961	0.965	0.630
Stress kerja (X1)	0.900	0.903	0.917	0.502
Work Engagement (X2)	0.952	0.953	0.957	0.567

Hasil pengujian berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil *composite reliability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Dengan kata lain semua konstruk atau variabel penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang baik, dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Nilai AVE digunakan untuk mengetahui nilai validitas suatu konstruk. Kriteria AVE agar suatu variabel valid adalah harus di atas 0,50. Hasil output nilai AVE dapat dilihat pada tabel 3 di atas. Dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga variabel tersebut memiliki kosntruk validitas yang baik.

Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak. Berikut pada tabel 4 merupakan hasil nilai nilai akar AVE dan korelasi antar konstruk:

Tabel 4: Hasil Nilai Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk

Discriminant Validity

	Kinerja karyawan (Y)	Komitmen organisasi (Z)	Stress kerja (X1)	Work Engagement (X2)
Kinerja karyawan (Y)	0.768			
Komitmen organisasi (Z)	0.965	0.794		
Stress kerja (X1)	-0.898	-0.862	0.709	
Work Engagement (X2)	0.930	0.888	-0.894	0.753

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat nilai akar AVE setiap konstruk lebih rendah daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Akar AVE konstruk variabel Kinerja karyawan 0,768 lebih rendah dari pada korelasi antara konstruk Kinerja karyawan dengan Komitmen organisasi sebesar 0,965, Kinerja karyawan dengan Stres kerja sebesar -0,898, dan Kinerja karyawan dengan *Work Engagement* sebesar 0,930. Begitu juga dengan variabel lainnya nilai akar AVE juga lebih rendah. Dengan ini maka dapat dikatakan sesuai uji dengan akar AVE ini model tidak memiliki *discriminant validity* yang baik.

Karena berdasar uji *Convergent Validity* dan uji reliabilitas sudah didapat item-item dan variabel yang layak, dan analisis *Discriminant validity* menggunakan nilai *Cross loading* sudah menunjukkan hasil yang baik, maka analisis SEM PLS tetap layak untuk dilanjutkan

Hipotesis

Tabel di bawah ini menyajikan *output* estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 5: Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficient*

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Komitmen organisasi (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0.617	0.621	0.056	10.944	0.000
Stress kerja (X1) -> Kinerja karyawan (Y)	-0.122	-0.116	0.046	2.633	0.009
Stress kerja (X1) -> Komitmen organisasi (Z)	-0.340	-0.340	0.128	2.666	0.008
Work Engagement (X2) -> Kinerja karyawan (Y)	0.273	0.274	0.063	4.351	0.000
Work Engagement (X2) -> Komitmen organisasi (Z)	0.584	0.586	0.137	4.258	0.000

Specific Indirect Effects

	Original Sa...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Stress kerja (X1) -> Komitmen organisasi (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	-0.210	-0.215	0.090	2.343	0.019
Work Engagement (X2) -> Komitmen organisasi (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0.360	0.361	0.081	4.471	0.000

Total Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Komitmen organisasi (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0.617	0.621	0.056	10.944	0.000
Stress kerja (X1) -> Kinerja karyawan (Y)	-0.332	-0.330	0.099	3.343	0.001
Stress kerja (X1) -> Komitmen organisasi (Z)	-0.340	-0.340	0.128	2.666	0.008
Work Engagement (X2) -> Kinerja karyawan (Y)	0.633	0.635	0.104	6.075	0.000
Work Engagement (X2) -> Komitmen organisasi (Z)	0.584	0.586	0.137	4.258	0.000

Tabel 6: Ringkasan Hasil Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh pada stres kerja terhadap kinerja karyawan	TERBUKTI	Berpengaruh Negatif
H2	Terdapat pengaruh pada <i>work engagement</i> terhadap kinerja karyawan	TERBUKTI	Berpengaruh Positif
H3	Terdapat pengaruh pada stres kerja terhadap komitmen organisasi	TERBUKTI	Berpengaruh Negatif
H4	Terdapat pengaruh pada <i>work engagement</i> terhadap komitmen organisasi	TERBUKTI	Berpengaruh Positif
H5	Terdapat pengaruh pada komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	TERBUKTI	Berpengaruh Positif
H6	Terdapat hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi	TERBUKTI	Berpengaruh
H7	Terdapat hubungan <i>work engagement</i> terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi	TERBUKTI	Berpengaruh

PEMBAHASAN

Uji hipotesis 1 mendapatkan hasil bahwa Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karet Batin VIII. Hal ini karena nilai P values < 0,05 (0,009 < 0,05), sehingga Ho ditolak. Nilai koefisien (kolom Original sample) negatif sebesar -0,122 artinya pengaruhnya negatif, yaitu jika stres kerja meningkat maka kinerja akan menurun, dan sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja akan meningkat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 **diterima** yang artinya stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis 2 mendapatkan hasil bahwa *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karet Batin VIII. Hal ini karena nilai P values < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga Ho ditolak. Nilai koefisien (kolom Original sample) positif sebesar 0,273 artinya pengaruhnya positif, yaitu jika *work engagement* meningkat maka kinerja akan meningkat, dan sebaliknya jika *work engagement* menurun maka kinerja

akan menurun. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 **diterima** yang artinya *work engagement* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis 3 mendapatkan hasil bahwa Stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Karet Batin VIII. Hal ini karena nilai P values $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak. Nilai koefisien (kolom *Original sample*) negatif sebesar $-0,340$ artinya pengaruhnya negatif, yaitu jika stres kerja meningkat maka komitmen organisasi akan menurun, dan sebaliknya jika stres kerja menurun maka komitmen organisasi akan meningkat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 **diterima** yang artinya stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi.

Uji hipotesis 4 mendapatkan hasil bahwa *Work engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Karet Batin VIII. Hal ini karena nilai P values $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak. Nilai koefisien (kolom *Original sample*) positif sebesar $0,584$ artinya pengaruhnya positif, yaitu jika *work engagement* meningkat maka komitmen akan meningkat, dan sebaliknya jika *work engagement* menurun maka komitmen akan menurun. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 **diterima** yang artinya *work engagement* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

Uji hipotesis 5 mendapatkan hasil bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karet Batin VIII. Hal ini karena nilai P values $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak. Nilai koefisien (kolom *Original sample*) negatif sebesar $0,617$ artinya pengaruhnya positif, yaitu jika komitmen meningkat maka kinerja akan meningkat, dan sebaliknya jika komitmen menurun maka kinerja akan menurun. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 **diterima** yang artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis 6 mendapatkan hasil bahwa Koefisien regresi pengaruh langsung X1 ke Y sebesar $-0,122$ (lihat output Path Coefficient), koefisien regresi pengaruh tidak langsung X1 ke Y melalui Z yaitu $-0,210$, dan total pengaruh yaitu $-0,332$. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z lebih besar daripada pengaruh langsung X1 terhadap Y. Karena pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Z memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y. Dapat diartikan pula bahwa variabel X1 berpengaruh negatif terhadap Y melalui Z. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 **diterima** yang artinya adanya hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Uji hipotesis 7 mendapatkan hasil bahwa Koefisien regresi pengaruh langsung X2 ke Y sebesar $0,273$ (lihat output Path Coefficient), koefisien regresi pengaruh tidak langsung X2 ke Y melalui Z yaitu $0,360$, dan total pengaruh yaitu $0,633$. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z lebih besar daripada pengaruh langsung X2 terhadap Y. Karena pengaruh tidak langsung lebih

besar daripada pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Z memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y. Dapat diartikan pula bahwa variabel X2 berpengaruh terhadap Y melalui Z. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 **diterima** yang artinya adanya hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada PT. Karet Bathin VIII, Sarolangun, Jambi:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
4. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Komitmen organisasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
7. Komitmen organisasi memediasi pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini berfokus terhadap pengaruh stres kerja dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil Penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, *work engagement* terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap komitmen organisasi, *work engagement* terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

SARAN

Perusahaan sebaiknya memberikan pekerjaan yang tidak berlebihan ataupun yang memberikan tekanan kepada karyawan sehingga menurunkan angka stres pada pola perilaku karyawan. Manajemen sebaiknya terus meningkatkan ikatan yang terjadi antara karyawan dan pekerjaan agar ikatan yang dimiliki karyawan semakin meningkat seiring berjalannya mereka bekerja dalam perusahaan. Komitmen adalah salah satu bentuk pengikatan antara karyawan dengan perusahaan sehingga perlu dilakukannya penanaman rasa yang kuat. Hal tersebut diberlakukan dimana karyawan dianggap tidak hanya sebagai pekerja, melainkan juga sebagai pemilik perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan baik dan berkomitmen untuk terus memajukan perusahaan. Perusahaan sebaiknya terus mengontrol kinerja karyawan agar perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dalam pengelolaan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial. Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFPE.
- Abu-Shamaa, R., Al-Rabayah, W. A., & Khasawneh, R. T. (2015). The effect of job satisfaction and work engagement on organizational commitment. *The Journal of Applied Business Research*, 15(4), 7–27.
- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2014). Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84–92.
- Ahmad, S., & Roslan, N. F. (2016). Relationship Between Job Stress and Organisational Commitment. *International Jurnal of Business, Economics, and Law*, 10(2), 1–6.
- Akdon, & Riduwan. (2009). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan, 19(2).
- Alipour, F., & Monfared, M. K. (2014). Examining the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses of Hospitals Article history: 2(3), 2–5.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Alwi, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan. Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Aulia. (2017). Stres Kerja Dan Kinerja: Meta Analisis. *Humanitas*, 13(2), 95. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6066>
- Arshadi, Nasrin., Damiri, Hojat. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84 (2013) 706 – 710
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Michael, P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 37–41. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220–236. <https://doi.org/10.1108/02683940910939313>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359 –1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Bernadin, J., & Russel, J. (2013). *Human Resource Management and Experiental Approach* (6th ed.). Singapura: Mc Graw- Hill International Edition.
- Brown, D., Callen, A., & Robinson, D. (2016). *The relationship between total reward*

- and employee engagement* sssssssssss. Retrieved from [http://www.nhsemployers.org/~media/Employers/Publications/Reward/Total reward and employee engagement report.pdf](http://www.nhsemployers.org/~media/Employers/Publications/Reward/Total%20reward%20and%20employee%20engagement%20report.pdf)
- Cha, J., Kim, S., & Cichy, R. (2009). Job satisfaction, organizational commitment, and contextual performance: Examining effects of work status and emotional intelligence among private club staff. Retrieved from <http://scholarworks.umass.edu/refereed/Sessions/Friday/6/>
- Chairuddin, S., Riadi, S. S., Hariyadi, S., & Sutadji. (2015). Antecedent Work Engagement and Organizational Commitment to Increase the Outsourcing Employees Performance in Department of Cleanliness and Horticultural. *European Journal of Business and Management*, 7(14), 1–14. Retrieved from <http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/22476>
- Cheche, S. G., Muathe, S. M. A., & Maina, S. M. (2017). Employee Engagement, Organisational Commitment and Performance of Selected State Corporations in Kenya. *European Scientific Journal*, 13(31), 317–327. <https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n31p317>
- Cicei, C. C. (2012). Occupational stress and organizational commitment in Romanian public organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 1077–1081. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.01.288>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Business research methods* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dewi, A. C. T. B., & Sintaasih, D. ketut. (2012). PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN BALI UTAMA DENPASAR. *Compare A Journal Of Comparative Education*, 3(1), 1–24.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square “Konsep, Teknik dan Aplikasi” SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Griffin, W. R., & Moorhead, G. (2010). *Organizational Behavior managing people and organizations*. USA: South Western.
- Hafiz, A. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee’s Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(2), 7. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000304>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>

- Handoko, H. (2013). *Manajemen* (2nd ed.). Yogyakarta: BPF.
- Haryono, Siswoyo. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS Lisrel PLS*. Cetakan I. Penerbit Luxima Metro Media, Jakarta. Hal 394, 405.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hon, A. H. Y., & Chan, W. W. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174–184. <https://doi.org/10.1177/1938965513476367>
- Ikey, C., Dadie, B., & Nugraheni, R. (2016). Analisis Pengaruh komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13, 13(6), 1–13.
- Iresa, A. R., Utami, hamidah N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang) Amelia. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1–10.
- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Jalagat, R. (2017). Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20170201.11>
- Julvia, C. (2013). Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 1–8.
- Kalay, F. (2016). The Impact of Organizational Justice on Employee Performance: A Survey in Turkey and Turkish Context. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v6i1.8854>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499–517.
- Khatibi, A., Asadi, H., & Hamidi, M. (2009). The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, 2(4), 272–278.
- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2013). The Relationship Between Work Engagement and Performance. *Human Resource Development Review*, 12(3), 248–276. <https://doi.org/10.1177/1534484312461635>
- Koontz, H., & Weihric, H. (2015). *Essentials of Management: An International, Innovation and Leadership Perspective*. New York: McGraw-Hill.
- Luh, N., Astuti, P., Putu, N., & Harta, S. (2016). Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Bendahara Pengeluaran Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4057–4082.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Andi.

- Mäkikangasa, A., Schaufelib, W., Tolvanena, A., & Feldta, T. (2013). Engaged managers are not workaholics: Evidence from a longitudinal person- centered analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 135–143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Roskadarya.
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Koloukh, A. S., & Parsian, H. (2015). Effect of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance. *International Journal of Organizational Leaderhip*, 4(3), 303–314.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Melina Taurisa, C., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170187. <https://doi.org/ISSN: 1412-3126>
- Memari, N., Mahdieh, O., & Marnani, A. B. (2013). The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A study of Meli bank." *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(5), 164–171.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Model Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Muhdar HM. (2012). Stres Kerja dan Kinerja dalam Perspektif Teori dan bukti empirik. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(2), 111–120.
- Muhid, A., & Susiawan, S. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313.
- Nicholas, A. I., Obasi, J., & Anene, P. (2017). The Influence of Job Stress , Commitment , Job Experience and Employees Performance in Selected Banks in Enugu. *Asian Journal of Applied Science and Technology*, 1(9), 451–463.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Onyebu, C. M., & Otomayi, O. A.-R. (2017). Employee Job Satisfaction and Organizational Performance An Insight From Selected Hotels in Lagos Nigeria. *Arabian Journal of Busines and Management Review*, 6(10), 48–60. <https://doi.org/10.12816/0039071>
- Palaiologos, A., Papazekos, P., & Panayotopoulou, L. (2011). Organizational justice and employee satisfaction in performance appraisal. *Journal of European Industrial Training*, 35(8), 826–840. <https://doi.org/10.1108/03090591111168348>
- Porter, L., Steers, R., & Boulian, P. (1973). *Organizational ommitmen, Job*

- Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians.*
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Pratama, A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115–135.
- Riane, A. N. T., Pio, J., & Tampi, D. L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado. *Jurnal SDM*, 3(1), 1–6.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robertson-smith, G., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement A review of current thinking*. Brighton.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1–13.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gon Alez-ro, V. A., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do Workaholism and Work Engagement Predict Employee Well-being and Performance in Opposite Directions? *Industrial Health*, 50(4), 316–321. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1355>
- Siu, O.-L. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong □: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 38(6), 337–347. <https://doi.org/10.1080/00207590344000024>
- Sopiah. (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tang, J., Lin, P., Chen, N., & Ping, L. (2016). Perceived Job Autonomy and Employee Engagement as Predictors of Organizational Commitment. *Undergraduate Journal of Psychology*, 29(1), 1–16.
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15(1), 51–59. <https://doi.org/ISSN2304-0777>
- Velampy, T. and Aravinthan, S. A. (2013). Occupational Stress and Organizational

- Commitment in Private Banks□: A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*, 5(7), 254–267.
- Velnampy, T., & Aravinthan, S. A. (2013). Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks□: A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*, 5(7), 254–267.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 4(2), 41–55. Retrieved from openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/download/498/410
- Yelboğa, A. (2012). Dependability of job performance ratings according to generalizability theory. *Education and Science*, 37(163), 157–164.
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3), 708.