

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

Skripsi



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****

SKRIPSI

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

2018

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 12 Januari 2018

Penulis,



Rizq Rafi Firdaus

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Stress Kerja dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

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

Yogyakarta, 12 Januari 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH STRESS KERJA DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh : **RIZQ RAFI FIRDAUS**

Nomor Mahasiswa : **14311567**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Kamis, tanggal: 14 Februari 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Faresthi Nurdiana D., SE., MM

Penguji : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

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

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

The Impact of Job Stress and Work Engagement on Employee's Performance as an Intervening Variable

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*

HALAMAN MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya"

(Surat Al Baqarah ayat 286)

"It's fine to celebrate success but it is more important to heed the lessons of failure."

- Bill Gates

"Try not to become a man of success, but rather try to become a man of value."

- Albert Einstein

"Work Hard. Do your best. Keep your word. Never get too big for your britches. Trust in God. Have no fear, and Never forget a friend."

- Harry S. Truman

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain"

(QS. Al-Insyiroh: 6-7)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahillobil'amin, puji syukur panjatkan kehadiran Allah SWT. karena atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, tugas akhir (skripsi) yang dilakukan oleh penulis dapat terselesaikan dengan baik. Penulisan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” telah terselesaikan sebagai tanggung jawab dan syarat kelulusan dalam jenjang strata-1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan segala karunia dan keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia dalam berperilaku menjadi insan yang bermanfaat dalam menjalankan kehidupan yang sebagaimana mestinya.

Adapun tujuan dalam penulisan tugas akhir ini, yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening. Dalam penelitian ini, PT. Karet Bathin VIII menjadi objek penelitian dengan melibatkan 107 karyawan. Dalam hasil akhir penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening.

Penyelesaian skripsi ini tak lepas dari usaha, doa, dan dukungan dari berbagai pihak. Terucapkan terimakasih yang terdalam dari hati dan penghargaan yang sangat tinggi dari penulis kepada:

1. Allah SWT. atas segala sesuatu yang selalu memberikan jalan berupa kehidupan yang sangat istimewa dari awal mulai kehidupan hingga saat ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi penulis dalam menjalani kehidupan sehari-hari hingga akhir hayat.
3. Kedua orang tua, ayah Evi Firdaus dan ibu Sugiarti, serta adik-adik tersayang Salma Inaz Firdaus, Amrullah Gunzalix yang selalu menjadi motivasi dan menghadirkan semangat, kasih sayang, dan doa-doa yang terucap untuk penulis.
4. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dr. Jaka Sriyana, SE., M.Si selaku Dekan Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D selaku Ketua Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
7. Ibunda Fereshti Nurdiana Dihan S..E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberikan arahan, ilmu dan pengetahuan, serta perhatian dan kepeduliannya dalam memberikan semangat bagi penulis dalam setiap proses yang terjadi dalam penyelesaian tugas akhir (skripsi).

8. Wahai sang kekasih Sefty Debby Ayu yang senantiasa bersedia memotivasi, mendukung dan menemani di masa bahagia sampai masa masa sulit yang di hadapi penulis dalam menyelesaikan pendidikan dan mencapai cita cita.
9. *Bridging Class* “Fuad Hasyim Squad” yang memberikan warna-warni kehidupan perkuliahan semenjak pertama kali menginjakkan kaki di ruang kelas kampus FE UII.
10. Keluarga besar KM UII yang menjadi salah satu rumah yang memberikan pandangan serta wawasan untuk berproses menjadi mahasiswa sebagaimana mestinya.
11. KKN UII Unit 69 di desa Belet, Pituruh, Purworejo (Isan, Ilham, Bg Gio, Uzer, Nisa, Nisa, Ningrum) yang memberikan banyak masukan dan wawasan dalam menjalani kehidupan.
12. Sahabat dolan penulis, Abdurrahman Rasyid, Purnomo, Muhammad Latifur Rohman, Fadhila Ibnu Ahzam, Sabri Prayogo, Rizqanul Kamil, Fadly Berliansyah, Mahir Asshidiq, Subi Amri, Zuhdi Kumara, Sutikno, Rizki Nada Sanubari, Mukhammad Zulfal Faradis, Muhammad Thoriq Aziz, Dyo Rakasakti, Muizzal Agil, Raditya Agung, Achmad Luthfi Purnomo, dan Lorenzo Firdaus. Terimakasih telah memberikan arti sebuah pertemanan yang solid selama masa perkuliahan.
13. Keluarga IATT Jogja yang telah menemani dan membimbing selama menjalani masa perkuliahan selama di Yogyakarta.

14. Keluarga BKC yang sangat berarti dalam kehidupan saya Algi, Arya, Aulia, Bobbi, Ighun, Jacky, Agus, Lintang, Arkan, Reza, Oki, Osu, Pendi, Rahmat, Rere, Ridho, Rifan, Ensya, Wahyu dan Yoga. Terimakasih sebanyak banyaknya telah memberikan banyak motivasi dan inspirasi selama penulis menjalani masa perkuliahan.
15. Keluarga discord DOTA Rumcer Gaming yang selalu melemparkan canda tawa penghibur hati Ngauu, Calma Calma, Cederberg, dibs_bot, ENTER GOD MODE, ikan salmon, Jinzo, joji, Kuceng, rahmat, rifanrahmadani, ryoga12, Samblier, telurdadar, dan Groovy. Terimakasih telah memberikan gelak tawa dan candaan yang tulus.
16. Keluarga discord RF Accretia Empire ShanLy, Edens, KUY, mechanotz, HanseL, 4, WooWoo, MrBeast, xFam, MAXmomen, tigerlily, godart dan juga Groovy yang selalu menemani di waktu luang untuk bersenang-senang dalam menghadapi kerasnya dunia novus. Terima Kasih.
17. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan bantuan dukungan dan doa, yang terlalu banyak sehingga tak dapat disebutkan satu persatu.
Sebagai ucapan terimakasih, penulis hanya bisa mengirimkan doa agar semua kebaikan yang telah kalian berikan dibalas oleh Allah SWT. Aamiin

Sebagai penutup, harapan penulis terkait perihal hasil penelitian dari tugas akhir (skripsi) yang telah disusun ini diberikan saran serta kritik agar dapat lebih baik lagi dalam melakukan penelitian dan penulisan yang dapat memberikan informasi dan manfaat sebesar-besarnya kepada banyak orang.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 12 Januari 2018

Penulis,

Rizq Rafi Firdaus

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB 1: PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Stress Kerja.....	12

2.1.3.	<i>Work Engagement</i>	16
2.1.4.	Kinerja Karyawan.....	21
2.1.5.	Komitmen Organisasional.....	30
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	40
2.2.1.	Penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.....	40
2.2.2.	Penelitian pengaruh <i>work engagement</i> terhadap kinerja karyawan...	44
2.2.3.	Penelitian pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi.....	47
2.2.4.	Penelitian pengaruh <i>work engagement</i> terhadap komitmen organisasi.....	51
2.2.5.	Penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.....	54
2.3.	Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis.....	76
2.3.1.	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.....	76
2.3.2.	Pengaruh <i>work engagement</i> terhadap kinerja karyawan.....	77
2.3.3.	Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi.....	78
2.3.4.	Pengaruh <i>work engagement</i> terhadap komitmen organisasi.....	78
2.3.5.	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.....	79
2.3.6.	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.....	80
2.3.7.	Pengaruh <i>work engagement</i> terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.....	80

2.4. Kerangka Pemikiran.....	82
2.5. Hipotesis Penelitian.....	83
BAB 3: METODE PENELITIAN.....	84
3.1. Pendekatan Penelitian.....	84
3.2. Profil Sejarah Perusahaan.....	84
3.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	86
3.4. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	87
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	87
3.5.1. Variabel Penelitian.....	87
3.5.2. Definisi Operasional.....	88
3.5.2.1. Stres Kerja (X1).....	88
3.5.2.2. <i>Work Engagement</i> (X2).....	90
3.5.2.3. Komitmen Organisasi (Z).....	92
3.5.2.4. Kinerja Karyawan (Y).....	94
3.6. Populasi dan Sampel.....	96
3.7. Teknik Pengumpulan Data.....	96
3.8. Metode Pengumpulan Data.....	98
3.9. Metode Analisis Data.....	100
3.9.1. Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).....	100
3.9.2. Tahapan Analisis PLS-SEM.....	100
3.9.2.1. Evaluasi <i>Outer Model</i>	102
3.9.2.2. Analisis <i>Inner Model</i>	106

3.9.2.3. Analisis Jalur.....	107
BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN.....	108
4.1. Deskripsi Responden.....	108
4.2. Analisis Deskriptif Responden.....	109
4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	111
4.3.1. Variabel Eksogen.....	111
4.3.2. Variabel Mediasi.....	115
4.3.3. Variabel Endogen.....	108
4.4. Model Teoritis.....	120
4.5. Pengembangan Model SEM.....	122
4.6. Uji <i>Outer Model</i>	122
4.6.1. Uji <i>Convergent Validity</i>	123
4.6.2. Uji Reliabilitas (<i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>).....	125
4.6.2.1. Uji Reliabilitas dan Nilai AVE.....	125
4.6.2.2. Uji <i>Construct Validity</i> (AVE).....	127
4.6.3. Uji <i>Discriminant Validity</i>	127
4.7. Uji <i>Inner Model</i>	131
4.7.1. Uji R-square.....	132
4.7.2. Uji Hipotesis (Pengaruh antar variabel).....	133
4.7.3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	137
4.8. Pembahasan Hasil.....	142
4.8.1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.....	142

4.8.2. Pengaruh <i>work engagement</i> terhadap kinerja karyawan.....	142
4.8.3. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi.....	143
4.8.4. Pengaruh <i>work engagement</i> terhadap komitmen organisasi.....	144
4.8.5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.....	145
4.8.6. Hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.....	146
4.8.7. Hubungan <i>work engagement</i> terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.....	147
BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN.....	148
4.9. Kesimpulan.....	148
4.10. Keterbatasan Penelitian.....	150
4.11. Saran.....	150
DAFTAR PUSTAKA.....	152
LAMPIRAN.....	164

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Pemikiran.....	82
Gambar 3.1	: Struktur Organisasi.....	86
Gambar 4.1	: Gambar Model Teoritis.....	121
Gambar 4.2	: Gambar Model Hubungan Kausal Antar Variabel.....	122

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Rangkuman Teori.....	36
Tabel 2.2	: Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	57
Tabel 3.1	: Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Pengukuran.....	105
Tabel 4.1	: Tingkat Pengembalian Kuisisioner.....	108
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden.....	109
Tabel 4.3	: Variabel Stres Kerja.....	112
Tabel 4.4	: Variabel <i>Work Engagement</i>	113
Tabel 4.5	: Variabel Komitmen Organisasi.....	115
Tabel 4.6	: Variabel Kinerja Karyawan.....	118
Tabel 4.7	: Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>	123
Tabel 4.8	: Hasil Uji Reliabilitas dan Nilai AVE.....	126
Tabel 4.9	: Hasil Nilai Cross Loading.....	128
Tabel 4.10	: Hasil Nilai AVE dan Korelasi Antar Konstruk.....	130
Tabel 4.11	: Hasil Nilai <i>R-square</i>	132
Tabel 4.12	: Uji Hipotesis berdasarkan <i>Path Coefficient</i>	133
Tabel 4.13	: Hasil Uji Analisis Jalur.....	138
Tabel 4.14	: Tabel Rangkuman Uji Hipotesis.....	140

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian.....	165
Lampiran 2: Data Responden.....	173
Lampiran 3: Output SmartPLS.....	175
Lampiran 4: Struktur Organisasi dan Absensi Kegiatan Penelitian.....	183

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, 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. Untuk dapat mencapai kualitas tersebut, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja adalah permasalahan klasik tentang perilaku kerja karyawan yang tercermin dalam bentuk hasil pada setiap kegiatan organisasi, namun mengingat pentingnya kinerja bagi kelangsungan hidup organisasi, maka topik ini tidak pernah habis dibahas dalam dunia industri organisasi sampai saat ini (Aulia, 2017). 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 organisasipun 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, Obasi, & Anene, 2017); (Jalagat, 2017); dan (Masihabadi, Rajaei, Koloukh, & Parsian, 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. Stres kerja menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku individu, dan hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya penyimpangan dari fungsi normal (Aulia, 2017).

Selain stress kerja, *work engagement* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Shimazu et al (2012) dan Mäkikangasa et al (2013) menjelaskan *employee engangenemt 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, Astuti, Putu, & Harta, 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 berimbas 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. Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi arus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti *output* yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya

melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja dalam organisasi.

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, Riadi, Hariyadi, & Sutadji, 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. Terdapat tiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Adanya komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “*Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*”.

1.2. Rumusan Masalah

Untuk memberikan pedoman arah penelitian dari analisis data yang dikumpulkan, maka perlu adanya perumusan masalah yang jelas. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah penelitian yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi?
7. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya pembahasan masalah tentang pengaruh stress kerja dan *work engagement* terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, penulis mengharapkan adanya hal positif yang berguna dan bermanfaat untuk kedepannya, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kegiatan usahanya, juga agar dapat dijadikan bahan informasi

dan dimanfaatkan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan yang dianggap perlu bagi perusahaan khususnya tentang pengaruh stress kerja dan *work engagement* terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Karet Batin VIII.

2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini akan menambah pengetahuan dan memperluas wawasan serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh dengan penerapannya dalam dunia usaha khususnya tentang pengaruh stress kerja dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini akan memberikan informasi dan sumbangan pemikiran seputar stres kerja, *work engagement*, kinerja, dan komitmen organisasi guna memperdalam kajian keilmuan terutama pada perihal manajerial dan dapat diaplikasikan dalam bentuk yang nyata serta menjadi dasar dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follet, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan – tujuan organisasi melalui pengaturan orang – orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan – pekerjaan itu sendiri. Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas memberikan arti bahwa manajemen mengelola sumber daya manusia bukan finansial (Handoko, 2013).

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sdm sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Alwi, 2014).

Banyak definisi pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa peneliti. Rivai (2014) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia

merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, structural, dan teknik – teknik personel (Alwi, 2014).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Handoko, 2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2013).

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2. Stress Kerja

2.1.2.1. Pengertian

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. Dalam hal ini stress harus diteliti karena stress juga mempunyai dampak yang positif terhadap seorang individu.

Penyebab dari terjadinya stres disebut stressor. Berdasarkan pendapat Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske (2012), maka dimensi yang digunakan dalam penelitian ini terletak pada tiga aspek diantaranya (1) *stressor* individu, (2) *stressor* kelompok, dan (3) *stressor* organisasi. Adapun penjelasan mengenai masing-masing dimensi stres kerja sebagai berikut:

1. *Stressor* Individu

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok. Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

2. *Stressor* Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan. 3. *Stressor* Keorganisasian Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

3. *Stressor* Keorganisasian

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

Dalam teori yang lain, Yerkes dan Dodson pada tahun 1908 telah mendukung hubungan terbalik-U antara stres dan kinerja. Peningkatan kinerja individu dengan stres dan gairah yang dihasilkan untuk titik optimal dan kemudian menurun sebagai stres dan meningkatkan rangsangan luar ini optimal. Sebuah hubungan terbalik-U memang ada untuk kinerja pekerjaan dalam konteks industri. Akhirnya, penelitian tentang teori

gairah mendukung hipotesis terbalik-U, dengan asumsi bahwa stres eksternal menghasilkan respon stres fisiologis yang mirip dengan gairah. Kinerja yang optimal ketika gairah berada pada tingkat moderat. Ketika gairah adalah terlalu tinggi atau terlalu rendah penurunan kinerja (Muhtar HM., 2012).

Salah satu teori stres yang dapat diterapkan dalam stres kerja adalah teori *behavior constraint* atau hambatan perilaku. Teori ini didasarkan atas teori yang dikemukakan oleh Bem pada tahun 1967 bahwa orang merasa kehilangan kontrol terhadap situasi yang berkembang saat itu. Sumber stres ada dua yaitu sumber stres yang berasal dari organisasi dan sumber stress yang berasal dari kehidupan. Sumber stres dari organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan fisik, dan tuntutan interpersonal.

Tuntutan tugas adalah sumber stres yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Ada beberapa pekerjaan yang memang pada dasarnya mempunyai tingkat stres yang tinggi, ada pula yang rendah. Seorang ahli pengeboran minyak, pengontrol lalu lintas udara, dan dokter bedah saraf merupakan profesi-profesi dengan bidang tugas yang mengandung sumber stres tinggi. Hal lain berkaitan dengan tuntutan tugas adalah sejauh mana akibat tugas tersebut terhadap dampak fisik, misalnya karyawan yang bekerja di reaktor nuklir. Dalam hal ini masalah keamanan menjadi penting. Terakhir adalah apakah pekerjaan tersebut mempunyai resiko beban pekerjaan besar atau tidak.

Tuntutan fisik sebagai sumber stres adalah apakah rancangan lingkungan fisik menjadi sumber stres apa tidak. Bekerja di reaktor nuklir ada ancaman jika reaktornya bocor atau terkena radiasi. Tuntutan peran, tidak berbeda dengan yang sudah dijelaskan

di bagian terdahulu. Tuntutan interpersonal adalah lebih berkaitan dengan individu dalam interaksi di pekerjaan, misalnya apakah ada tekanan dari kelompok, dalam norma-norma kerja, yang pada dasarnya tidak diatur secara resmi oleh organisasi.

Stres dalam kerja pada dasarnya juga dipengaruhi oleh sumber stres di luar organisasi. Stres dalam sejarah kehidupan manusia, mau tidak akan berdampak terhadap bagaimana seseorang bekerja. Ada dua macam stres kehidupan yaitu perubahan kehidupan dan trauma dalam kehidupan. Perubahan kehidupan misalnya kematian pasangan hidup dan trauma kehidupan misalnya perceraian dengan pasangan hidupnya (Griffin & Moorhead, 2010).

2.1.2.2. Dimensi

Menurut Hon and Chan (2013 : 178), stres kerja memiliki dua dimensi yaitu:

1. Challenge-related stress

Challenge related stress merupakan sumber potensial stress yang dapat menciptakan stress bagi individu tetapi memiliki pengaruh yang positif bagi individu dan organisasi dengan merangsang kreativitas, meningkatkan motivasi kerja, kepuasan dalam bekerja serta memperluas kesempatan belajar melalui pengalaman.

2. Hindrance-related stress

Hindrance related stress adalah sumber potensial stress cenderung menciptakan stress dan memiliki pengaruh yang negatif karena menguras sumber daya dan kemampuan individu secara berlebihan dan atau batasan-

batasan yang tidak diharapkan, yang menghalangi individu untuk meraih tujuan - tujuan individu yang bernilai.

2.1.3. *Work Engagement*

2.1.3.1. Pengertian

Brown, Callen, & Robinson (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, Albrecht, & Michael (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. *Employee Engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya: dalam *engagement*, seseorang akan memperkerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Aspek kognitif *Employee Engagement* mencakup keyakinan yang dimiliki oleh pegawai mengenai organisasi tersebut, para pemimpinnya, dan kondisi kerja. Aspek emosional meliputi bagaimana perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik

meliputi energi fisik yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas peran yang ia miliki di organisasi. Definisi tersebut secara sederhana dapat ditarik kesimpulan bahwa engagement meliputi kehadiran baik secara fisik maupun psikologis saat melaksanakan peran organisasional.

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).

Engagement dikarakteristikkan dengan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Karyawan dengan *engagement* yang tinggi merasa bersemangat dalam pekerjaan, peduli dengan masa depan perusahaan, dan berupaya untuk mencapai kesuksesan perusahaan (Bakker & Demerouti, 2009).

Schaufeli et al. (2002) menjelaskan tentang 3 aspek pembentuk *employee engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Ketiga aspek ini merupakan konsep yang paling dikenal dan sering digunakan di beberapa penelitian untuk mengukur tingkat *engagement* karyawan. *Vigor* menggambarkan *level* energi dan mental resiliensi yang dimiliki seseorang ketika bekerja. Selain itu, *vigor* juga menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk melakukan usaha yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mudah merasa lelah, dan tekun dalam melakukan pekerjaan. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, serta merasa terinspirasi dan tertantang

dengan pekerjaan. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan terbenam secara total, merasa senang melakukan pekerjaannya, dan merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan.

Meskipun *engagement* merupakan suatu pilihan, namun perusahaan tetap harus turut ambil bagian dalam membina karyawannya agar dapat meningkatkan *level engagement* mereka (Robertson-smith & Markwick, 2009). Tingkat *employee engagement* masing-masing karyawan berbedabeda tergantung dari bagaimana karyawan memaknai keberadaan mereka di dalam pekerjaan (Robertson-smith & Markwick, 2009)

Engagement karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan menjadi 2 bentuk, yaitu faktor internal atau berasal dari dalam karyawan dan faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan. Pada faktor internal ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat *engagement* karyawan, diantaranya adalah latar belakang kehidupan karyawan (biografis), karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan, serta memiliki makna bagi dirinya (Robertson-smith & Markwick, 2009).

Sedangkan hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* berdasarkan faktor eksternal, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap keberadaan karyawan, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan, terbukanya kesempatan bagi

karyawan untuk memberikan pendapat, hak karyawan untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, tim kerja yang kompak dan saling mendukung, jelasnya jenis pekerjaan yang dilakukan, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan (Robertson-smith & Markwick, 2009).

Dari definisi-definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *Employee Engagement* adalah keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya dan adanya keadaan motivasional yang positif dikarakteristikan oleh level energi dan resiliensi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, presistensi, tidak mudah lelah, selain itu juga ditandai dengan keterlibatan yang kuat dan dapat dilihat dari antusiasme dan rasa bangga dan inspirasi, serta keadaan terjun total pada karyawan yang dikarakteristikan oleh cepatnya waktu berlalu dan sulitnya memisahkan diri dari pekerjaannya.

2.1.3.2. Dimensi

Employee Engagement terdiri atas tiga dimensi (Schaufeli et al 2002), yaitu:

1. *Vigor*, ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication*, menunjukkan keterlibatan seseorang dalam pekerjaan, memiliki rasa penting bagi organisasi, antusias, inspirasi, bangga dan tantangan. Hal tersebut berarti, seseorang yang memiliki *engagement*/keterikatan terhadap

organisasi maka akan merasa memiliki organisasi tersebut, sehingga timbul rasa bangga dan tertantang untuk turut serta membangun organisasi dan mencapai tujuan organisasi bersama-sama.

3. *Absorption*, ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan senang hati dalam bekerja, di mana waktu berlalu dengan cepat, serta dapat memisahkan kesulitan pribadi dengan pekerjaan. Hal tersebut berarti bahwa seseorang yang memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi akan dengan senang hati dan fokus dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, serta berusaha untuk tidak mencampurkan urusan pekerjaan dengan urusan pribadi.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

1. Hasibuan (2013): Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2. Mangkunegara (2012): Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Pradhan & Jena, (2017): 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.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

2.1.4.2. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja.

Pendapat yang diutarakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2013) , faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability vs Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude x Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge x skill}$$

Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental

yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Bernadin & Russel (2013) menyatakan bahwa perlu diadakan penilaian kinerja, untuk mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, untuk membuat keputusan staf yang tepat waktu dan akurat dan untuk mempertinggi kualitas produksi dan jasa perusahaan secara keseluruhan. Sementara menurut (Gomes, 2013) penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk *me-reward* kinerja sebelumnya (*to reward past*

performance) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masa yang akan datang (*to motivate future performance improvement*), serta informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan penempatan tugas-tugas tertentu.

Berdasarkan kedua pendapat dari Bernardin & Russell (2103) dan Gomes (2013) di atas, dapat dikatakan bahwa setiap organisasi mutlak melakukan penilaian untuk mengetahui kinerja yang dicapai setiap pegawai, apakah telah sesuai atau tidak dengan harapan organisasi. 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.

2.1.4.3. Indikator Kinerja

Dimensi-dimensi dari variabel ini adalah (Pradhan & Jena, 2017):

1. Task Performance

Task Performance (Kinerja Tugas) meliputi kontribusi seseorang terhadap kinerja organisasi, mengacu pada tindakan yang merupakan bagian dari sistem penghargaan formal dan membahas persyaratan sebagaimana ditentukan dalam deskripsi pekerjaan

Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mempertahankan standar kerja yang tinggi
- b. Bekerja tanpa pengawasan
- c. Bersemangat dalam bekerja
- d. Menangani banyak tugas
- e. Ketepatan waktu
- f. Kepercayaan rekan kerja

2. *Adaptive Performance*

Adaptive Performance (Kinerja Adaptif) merupakan perilaku kinerja yang mencerminkan pandangan statis kinerja dan berfokus pada perilaku yang mencerminkan sejauh mana individu responsif terhadap perubahan kebutuhan tugas dan lingkungan kerja mereka.

Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kecerdasan kolektif
- b. Pengelolaan perubahan sistem kerja
- c. Efektifitas menghadapi perubahan
- d. Saling pengertian dalam mencapai solusi

- e. Kesabaran terhadap kritifk
- f. Fleksibilitas pekerjaan
- g. Kemampuan mengatasi perubahan organisasi

3. *Contextual Performance*

Contextual Performance (Kinerja Kontekstual) didefinisikan sebagai suatu keterampilan interpersonal dan motivasi untuk berinteraksi dengan yang lainnya dengan cara mengangkat hubungan kerja yang baik dan membantu mereka (karyawan) melakukan tugas secara efektif

Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan bantuan kepada rekan kerja
- b. Menyukai tanggung jawab tambahan
- c. Simpati dan emphaty terhadap rekan kerja
- d. Berpartisipasi dalam rapat pekerjaan
- e. Memuji rekan kerja ketika bekerja secara baik
- f. Kepuasan terhadap rekan kerja
- g. Berbagi pengetahuan
- h. Koordinasi

- i. Membimbing kolega baru di luar pekerjaan
- j. Efektifitas pengambilan keputusan

Kriteria kinerja yang menurut Bernardin & Russel (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas (*Quality*), yaitu merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas (*Quantity*), yaitu merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*timelinnes*), yaitu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. Efektivitas biaya (*cost effectivennes*), yaitu merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e. Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi

pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.

- f. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan juga pada bawahan.

Untuk menilai kinerja yang efektif, maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktifitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Koontz dan Weihrich (2015) menyebutkan beberapa kriteria untuk menilai kinerja pegawai, antara lain:

- a. Intelegensi. Berhubungan dengan kemampuan untuk mengerti kesadaran mental.
- b. Pertimbangan. Berhubungan dengan sikap membedakan untuk melihat hubungan antara hal satu dan lainnya.
- c. Inisiatif. Berhubungan dengan pemikiran konstruktif dan penuh akal; berkemampuan dan berinteligensi untuk bertindak atas tanggung jawabnya sendiri.
- d. Kekuatan. Berhubungan dengan kekuatan moril yang dimiliki dan digunakan untuk mencapai hasil.

- e. Kepemimpinan. Berhubungan dengan kemampuan untuk mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam tindakan yang tertentu dan dalam menjaga disiplin.
- f. Keberanian moral. Berhubungan dengan sifat mental yang membuat seseorang untuk melakukan apa yang dikatakan oleh hati nuraninya tanpa takut-takut.
- g. Kerjasama. Berhubungan dengan kemampuan untuk bekerja secara serasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- h. Kesetiaan. Berhubungan dengan kesesuaian, kesetiaan, kelanggengan, pengabdian semua terhadap otoritas yang lebih tinggi.
- i. Keteguhan. Berhubungan dengan upaya mempertahankan tujuan atau saran walaupun ada hambatan.
- j. Reaksi terhadap keadaan darurat. Berhubungan dengan kemampuan untuk bertindak secara masuk akal dalam situasi yang sulit dan tak terduga.
- k. Daya tahan. Berhubungan dengan kemampuan untuk bekerja dalam kondisi apapun.
- l. Kerajinan. Berhubungan dengan prestasi kerja dari segi tenaganya.
- m. Penampilan dan kerapihan diri serta pakaian. Berhubungan dengan harga diri, kelengkapan seragam, dan kerapihan penampilannya.

Sementara itu untuk melihat deskripsi perilaku individu secara spesifik, Gomes (2013) mengungkapkan beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

2.1.5. Komitmen Organisasional

2.1.5.1. Pengertian

Beberapa pengertian komitmen organisasi menurut beberapa ahli yaitu :

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. Menurut 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.

2.1.5.2. Faktor yang mempengaruhi komitmen pada perusahaan

Menurut Sopiah (2013) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah:

1. Karakteristik Pribadi (*Personal Characterstic*), terdiri dari faktor umur, masa jabatan, motivasi, dan pendidikan.
2. Karakteristik yang Berhubungan dengan Pekerjaan (*Job or Role Related Characteristic*), terdiri dari pengayaan pekerjaan serta peranan yang jelas dan sesuai.
3. Karakteristik Struktural (*Structural Characteristic*), berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan karyawan serta control organisasi.
4. Pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan (*Work Experience*), pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan berkaitan dengan sikap positif organisasi, perasaan karyawan bahwa organisasi dapat diandalkan untuk memperhatikan keinginan karyawan yang dapat ditemui dalam pekerjaan

2.1.5.3. Bentuk-bentuk komitmen organisasional

Mayers dan Allen (1991) dalam Robbins & Judge (2014) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu antara lain:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif berhubungan dengan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya. *Affective commitment* muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu

usaha individu untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Proses pembentukan *affective commitment* dikembangkan berdasarkan kondisi *exchange principle* berupa pelaksanaan sistem *reward* dan *punishment*, sebagai bentuk timbal balik untuk setiap kontribusi keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian hadiah atau hukuman sesuai dengan tingkat keberhasilan atau kegagalan serta bagaimana kondisi perusahaan.

Karyawan berkomitmen kuat bila merasa mendapat keuntungan selama bekerja sehingga sistem hadiah dan hukuman berlaku sebagai control awal selama tumbuhnya komitmen. Komitmen berkembang karena kesadaran dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Beberapa variable individu yang berpengaruh terhadap *affective commitment*, yaitu:

- a. Pemenuhan harapan berupa kesesuaian antara harapan-harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diperoleh.
- b. Keterlibatan karyawan berupa pemberdayaan dan melibatkan diri karyawan dalam proses kerja sesuai kemampuan dan bidang pekerjaan.
- c. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, relasi, perusahaan, supervise promosi pengembangan karier dan keamanan kerja.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan berhubungan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. *Continuance Commitment* muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Terdapat dua hal pokok yang berperan dalam *Continuance Commitment*, yaitu Mayers dan Allen (1991) dalam Robbins dan Judge (2011:101):

- a. *Personal sacrifice*, berupa pertimbangan untung rugi bila karyawan meninggalkan tempat kerja, karyawan akan kehilangan sumber-sumber berharga seperti waktu, usaha, energi dan kesempatan yang sudah diberikan. Pertimbangan ekonomis menjadi alasan utama karena karyawan merasa tetap membutuhkan dan terlibat dalam perusahaan.
- b. Karyawan belum mempunyai alternatif pengganti pekerjaan dan organisasi lain yang lebih sesuai keinginan, sehingga tidak bermaksud untuk meninggalkan tempat kerja.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen ini berhubungan dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis. Komitmen normatif ini diperkirakan berkembang sebagai hasil internalisasi tekanan-tekanan normatif untuk sesuatu yang dikerjakan dari tindakan dan menerima keuntungan yang dihasilkan dari rasa tanggung jawab sebagai timbal balik

Normative commitment berkembang berdasar prinsip pertukaran atau biasa disebut *norm of reciprocity*. *Reward* secara tidak langsung akan menciptakan kondisi kewajiban moral sehingga pada akhirnya akan membentuk keterikatan yang besar terhadap tempat kerja. Beberapa *reward* yang tersedia sesuai harapan karyawan agar dapat mempengaruhi pembentukan *Normative commitment*, yaitu:

- a. *Social reward*, berupa dukungan rekan kerja dan supervisor serta suasana kondusif dalam hubungan internasional.
- b. *Organizational reward*, berupa legitimasi jabatan, keamanan dan kenyamanan kerja, sistem gaji yang sesuai harapan.

Tabel 2.1: Rangkuman Teori

Variabel	Tokoh	Teori	Teori yang digunakan
Stres Kerja	(D. O'Connor, R. O'Connor, White, & Bundred, 2000; Tindall, 1998)	Phusyical Diseas eas, Hypertention.	<p><i>Challenge-related stress,</i></p> <p><i>Hidrance-related stress.</i></p> <p>Hon & Chan (2013)</p> <p>Alasan: Pengukuran terbaru stress kerja</p>
	Friedman and Rosenman, 1974	A behavior pattern (TABP)	
	Crank, Regoli, Hewiit & Carlber son, 1995	Job Stress Scale	
	House, McMichael, Wells, Kaplan & Landerman, 1979	Occupational Stress Scale	
	Kazmi, R., et. al. (2008) Margolis, B. L., Kroes, W. H., & Quinn, R. P. (1974).	Role Ambiguity, Underutilization of Skill, Work overload.	

	(Hon & Chan, 2013)	<i>Challenge-related stress,</i> <i>Hidrance-related stress.</i>	
Work Engagement	Harter et al.,(2009)	Role Clarity, Resources, Fit Between Abilities, Receiving Feedback.	Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Vigor, Dedication, Absortion. (Schaufeli & Bakker, 2003) Alasan: Sudah Terbukti Valid untuk mengukur tingkat <i>engagement</i> dan digunakan di banyak penelitian
	(Schaufeli & Bakker, 2003) dan (Schaufeli et al., 2002)	Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Vigor, Dedication, Absortion.	
Komitmen Organisasi	Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002)	Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif.	Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif

	Mowday et .al., 1979	Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif.	Meyer dan Allen (1997); Mayer and Allen (1990) Alasan: Sudah Terbukti Valid untuk mengukur tingkat komitmen organisasi dan digunakan di banyak penelitian
	Meyer dan Allen 1997; Mayer and Allen 1990	Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif.	
Kinerja	Bernardin and Russel (1994)	Kualitas, Kuantitas, Timeliness, Cost Effectiveness, Kebutuhan pengawasan, Hubungan Personal.	Task Performance, Contextual Performance, Adaptive Performance. Pradhan dan Jena (2017) Alasan: Pengukuran Dimensi Kinerja Terbaru dan
	Sarmiento, R., & Beale, J. (2007).	Responsibility, Job Assigment, Cooperation, Many Roles.	

	Pradhan dan Jena (2017)	Task Performance, Contextual Performance, Adaptive Performance.	menggambarkan seluruh aspek-aspek dari kinerja
--	-------------------------	---	--

2.2. Penelitian Terdahulu

2.2.1. Penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

1. Arshadi dan Damiri (2013)

Arshadi dan Damiri (2013) meneliti mengenai “*The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE*”. Tujuan penelitian ini untuk menginvestigasi hubungan dari job stres terhadap keinginan keluar karyawan dan kinerja karyawan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan media kuisioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 286 karyawan Iranian National Drilling Company (INDC). Data diuji dengan *pearson correlation* dan *moderated regression analysis* melalui SPSS 19. Hasil dari penelitian ini menemukan adanya hubungan negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja pekerjaan.

2. Jalagat (2017)

Penelitian Jalagat (2017) melakukan penelitian dengan judul “*Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan variabel stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ini juga menentukan hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, penelitian dilakukan untuk Petroleum Development Oman (PDO) di Al-Bahja Center kepada 65 responden. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif menggunakan kuesioner survei sebagai instrumennya dan menggunakan purposive sampling untuk mendapatkan sampel. Semula, kuesioner dibagikan kepada 80 responden tetapi hanya 65 kuesioner yang diambil dan dianalisis. Sorotan dari temuan menunjukkan bahwa, ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan dengan $r = 0,955$. Ketika dianalisis variabel independen secara individual menggunakan analisis regresi, hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel independen: underutilization keterampilan dan overload kerja secara signifikan berkorelasi dengan kinerja karyawan dengan p-value 0,000 ($p = 0,000 < 0,05$) dan 0,033 ($p = 0,033 < 0,05$ yang masing-masing lebih rendah dari tingkat kepercayaan 0,05 sementara tidak ada hubungan yang signifikan antara ambiguitas peran ($p = 0,324 > 0,05$) dan kinerja karyawan.

3. Nicholas et al (2017)

Penelitian Nicholas et al., (2017) meneliti mengenai pengaruh stres, komitmen, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di bank-bank tertentu di metropolis Enugu. Tiga pertanyaan penelitian dinyatakan dalam penelitian. Kuesioner berjudul: Pengaruh Stres, Desain penelitian survei deskriptif digunakan untuk penelitian sementara kombinasi teknik kuota dan teknik sampling acak digunakan untuk memilih 244 responden dari tiga bank terpilih di metropolis Enugu. Rata-rata dan standar deviasi digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Temuan mengungkapkan bahwa Ada hubungan positif yang signifikan antara konflik peran, ambiguitas dan stres kerja di beberapa bank yang dipilih di kota metropolis Enugu. Selain itu, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan secara signifikan berkontribusi terhadap stres kerja di beberapa bank yang dipilih di metropolis Enugu. Lebih dari itu, penelitian menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pengalaman kerja dan produktivitas di beberapa bank yang dipilih di metropolis Enugu. Akhirnya, kami menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara signifikan meningkatkan komitmen karyawan di beberapa bank terpilih di metropolis Enugu.

4. Aulia (2017)

Aulia (2017) meneliti mengenai “Stres Kerja Dan Kinerja : Meta Analisis”. Tujuan penelitian ini mengkaji dan menganalisis hasil penelitian sebelumnya di bidang industri organisasi, yang berhubungan dengan stres kerja dan kinerja dengan pendekatan studi meta analisis. Studi meta analisis yang dilakukan adalah dengan cara mengkaji 19 studi berdasarkan hasil seleksi nilai korelasi r , koefisien reliabilitas, karakteristik subjek penelitian, dan merupakan studi primer. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, secara empirik hasil studi meta analisis ini mampu menjawab sekaligus meyakinkan peneliti bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan memiliki korelasi negatif pada kinerja. Artinya, stres kerja yang tinggi pada karyawan akan membentuk distress karena sudah melewati ambang batas normal, sehingga stres yang dialami dapat memengaruhi kondisi mental dan fisik karyawan yang berimplikasi pada penurunan kinerja.

5. Riane, Pio, & Tampi (2017)

Penelitian Riane, Pio, & Tampi (2017) melihat apakah stres kerja terkait mempengaruhi kinerja karyawan, dengan objek penelitian, PT . Bank Perkreditan Rakyat Dana Manado. Kinerja Populasi yang dikontrol dalam penelitian ini adalah 50 orang, sedangkan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 44 orang. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data penelitian, menggunakan

regresi sederhana, menunjukkan pengaruh stres pada karyawan. Uji korelasi sederhana menunjukkan korelasi negatif yang kuat, yang berarti bahwa kedua variabel memiliki hubungan terbalik. Jika nilai X tinggi, maka nilai Y akan rendah dan sebaliknya. Dari hasil analisis data, tingkat stres perusahaan telah melewati titik maksimum karena mulai menunjukkan hubungan negatif.

2.2.2. Penelitian pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan

1. Yongxin et al (2017)

Penelitian Yongxing, Hongfei, Baoguo, & Lei (2017) menguji apakah hubungan antara *work engagement* dan kinerja tugas obyektif dimoderasi oleh dukungan organisasi yang dirasakan (POS). Berdasarkan literatur yang ada, dukungan organisasi yang dirasakan dihipotesiskan untuk memperkuat hubungan positif antara *work engagement* karyawan dan kinerja tugas obyektif mereka. Hipotesis diuji pada sampel 1049 karyawan. Hasil analisis regresi hierarkis menunjukkan bahwa: (1) *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja tugas obyektif, dan (2) hubungan antara *work engagement* dan kinerja tugas obyektif dimoderasi oleh POS, sehingga hubungan positif lebih signifikan ketika POS lebih tinggi dari yang lebih rendah.

2. Luh et al (2016)

Pengaruh Luh et al. (2016) meneliti pengaruh work engagement pada kinerja bendahara pengeluaran dan untuk mengetahui kemampuan kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh work engagement pada kinerja bendahara pengeluaran BLU Universitas Udayana. Populasi penelitian ini adalah bendahara pengeluaran BLU Universitas Udayana dengan responden penelitian ditentukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 112. Sumber datanya berupa data primer yang dikumpulkan dengan kuesioner yang sudah memenuhi syarat uji validitas dan reliabilitas. Data diproses setelah memenuhi syarat asumsi klasik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu regresi linier sederhana dan Moderated Regression Analysis (MRA). Model penelitian ini sudah memenuhi syarat uji kelayakan model dan uji koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 37,6 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh pada kinerja bendahara pengeluaran BLU Universitas Udayana dan variable kepemimpinan transformasional memperlemah pengaruh work engagement pada Kinerja bendahara pengeluaran BLU Universitas Udayana.

3. Kim et al (2013)

Penelitian Kim, Kolb, & Kim (2013) meneliti penelitian empiris pada work engagement dalam literatur akademik. Hubungan antara keterlibatan dan kinerja kerja, khususnya, layak mendapat perhatian karena fokus bidang kami

pada peningkatan kinerja. Dalam artikel ini, kami meninjau dan menganalisis penelitian yang relevan dan kemudian mengusulkan agenda penelitian untuk memandu penelitian masa depan mengenai topik ini. Kesimpulan dan implikasi untuk HRD dan OD dibahas. Hasil penelitian membuktikan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. J (2014)

Penelitian J (2014) mengidentifikasi kunci penentu work engagement dan prediktabilitas konsep mereka. Ini juga mempelajari dampak dari work engagement pada kinerja karyawan. Penelitian kausal dilakukan untuk mempelajari dampak hubungan. Simple random sampling digunakan untuk memilih karyawan dari tingkat manajerial menengah dan bawah dari organisasi skala kecil. Sebanyak 700 kuesioner dibagikan dan 383 tanggapan valid dikumpulkan. Pemodelan regresi dan persamaan struktural digunakan untuk memprediksi dan memperkirakan hubungan. Ditemukan bahwa semua faktor yang diidentifikasi adalah prediktor work engagement, namun, variabel yang memiliki dampak besar adalah lingkungan kerja dan hubungan tim dan rekan kerja. Work engagement memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Karatepe (2013)

Karatepe (2013) meneliti mengenai “*High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement*”. Tujuan penelitian ini menginvestigasi apakah fungsi *work engagement* dengan kinerja karyawan. Metode penelitian kuantitatif dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner sebagai instrumennya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 123 karyawan *frontline* hotel. Data diuji dengan LISREL 8.30. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* berdampak positif signifikan terhadap kinerja pekerjaan.

2.2.3. Penelitian pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional

1. Masihabadi et al (2015)

Masihabadi et al. (2015) meneliti mengenai “Effect of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance”. Penelitian ini dirancang untuk mengukur dampak stres kerja pada komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pekerjaan. Sebanyak 170 kuesioner didistribusikan di antara auditor di lembaga audit di Tehran dan Mashhad. Untuk menguji hipotesis, analisis jalur dan persamaan struktural dan regresi digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan tidak ada korelasi negatif antara stres kerja dan kinerja pekerjaan. Stres kerja melalui komitmen

organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif. Selain itu, stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.

2. Khatibi et al (2009)

Khatibi et al (2009) meneliti mengenai “*The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy*”. Tujuan penelitian ini mempelajari hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi di National Olympic and Paralympic Academy (NOPA). Metode penelitian adalah kuantitatif dengan media kuisioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang. Data diuji dengan analisis deskriptif, *pearson correlation coefficient test*, *independent t test*, dan ANOVA. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan adanya signifikan negatif pada hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi, komitmen afektif, dan komitmen normatif, namun tidak ada signifikansi hubungan pada stres kerja dan komitmen kontinuen.

3. Velnampy (2013)

Penelitian Velnampy & Aravinthan (2013) mengukur dampak stres kerja pada komitmen organisasi dan hubungan antara stres dan komitmen menggunakan 291 kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan di bank swasta di Provinsi Utara Sri Lanka. Analisis korelasi menunjukkan bahwa komitmen

organisasi berkorelasi positif dengan komponen stres kerja seperti faktor organisasi, desain pekerjaan, praktik manajemen, pengembangan karir dan stressor sosial kecuali lingkungan fisik. Stres kerja lebih lanjut berkorelasi dengan jenis komitmen berkelanjutan.

4. Iresa et al (2015)

Penelitian Iresa, Utami, & Prasetya (2015) tentang gambaran konflik kerja, stres kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara signifikan terhadap komitmen organisasional, mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 orang yang merupakan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang. Berdasarkan hasil analisis path, diketahui bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Cicei (2012)

Penelitian Cicei (2012) mengenai tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan komitmen organisasi yang rendah, yang dapat berkontribusi terhadap pergantian karyawan secara sukarela dan dapat menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan rendah. Sampel 102 karyawan dari lima organisasi publik Rumania. Korelasi negatif yang signifikan telah diidentifikasi antara stres kerja dan komitmen afektif dan berkelanjutan, meningkatkan kebutuhan untuk merancang intervensi yang disesuaikan dalam pandangan mengurangi stres dan meningkatkan komitmen dalam organisasi publik Rumania.

6. Ahmad & Roslan (2016)

Penelitian S. Ahmad & Roslan (2016) dilakukan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi di antara pegawai negeri di Pontian, Johor. 262 pegawai negeri dipilih sebagai responden penelitian ini melalui teknik random sampling. Hasil mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi.

2.2.4. Penelitian pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasional

1. Cheche et al (2017)

Penelitian Cheche, Muathe, & Maina (2017) meneliti mengenai pengaruh *work engagement* pada kinerja organisasi telah diakui dan dikonfirmasi secara luas. Namun, ada sedikit penyelidikan empiris tentang peran mediasi komitmen organisasi pada hubungan antara *work engagement* dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk menyelidiki pengaruh mediasi komitmen organisasi pada hubungan antara *work engagement* dan kinerja perusahaan negara yang dipilih di Kenya. Penelitian ini didasarkan pada karyawan perusahaan negara dalam penelitian dan pelatihan di republik Kenya. Sampel 378 responden dipilih menggunakan strategi sampling multi stage. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasilnya menunjukkan bahwa *work engagement* mempengaruhi kinerja organisasi dan bahwa hubungan tersebut sebagian dimoderasi oleh komitmen organisasi.

2. Cicei (2012)

Penelitian Cicei (2012) mengenai tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan komitmen organisasi yang rendah, yang dapat berkontribusi terhadap pergantian karyawan secara sukarela dan dapat menyebabkan kinerja

perusahaan secara keseluruhan rendah. Sampel 102 karyawan dari lima organisasi publik Rumania. Korelasi negatif yang signifikan telah diidentifikasi antara stres kerja dan komitmen afektif dan berkelanjutan, meningkatkan kebutuhan untuk merancang intervensi yang disesuaikan dalam pandangan mengurangi stres dan meningkatkan komitmen dalam organisasi publik Rumania.

3. Lin dan Ping (2016)

Lin dan Ping (2016) meneliti mengenai “*Perceived Job Autonomy and Employee Engagement as Predictors of Organizational Commitment*”. Tujuan penelitian ini salah satunya menguji hubungan antara *employee engagement* terhadap komitmen. Metode penelitian kuantitatif dengan media kuisioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 83 karyawan perusahaan yang berpendidikan tinggi di Malaysia. Data diuji dengan analisis regresi ganda hierarki. Hasil dari penelitian ini menemukan hubungan signifikan antara *engagement* dengan komitmen.

4. Chairuddin et al (2015)

Penelitian Chairuddin et al. (2015) menganalisis dan menjelaskan dukungan organisasi yang dirasakan dan dirasakan dukungan pengawas pada work engagement dan komitmen organisasi karyawan, untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh work engagement pada komitmen organisasi dan

kinerja karyawan, dan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Kebersihan dan Hortikultura Samarinda. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap harian (PTTH) di Dinas Kebersihan dan Hortikultura Samarinda yang berjumlah 1.453 orang. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 20% dari populasi di setiap bagian atau 292 orang. Teknik yang digunakan untuk mengambil sampel adalah teknik simple random sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap work engagement karyawan Samarinda. Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Samarinda. Dukungan supervisor yang dirasakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement karyawan Samarinda. Dukungan supervisor yang dirasakan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Samarinda. Work engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Samarinda. Work engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Samarinda. Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Samarinda.

2.2.5. Penelitian pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

1. Memari et al (2013)

Memari, Mahdieh, & Marnani (2013) meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kinerja karyawan Bank Meli di Iran. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinence, dan komitmen normatif sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinence, dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Dewi & Sintaasih (2012)

Penelitian Dewi & Sintaasih (2012) meneliti tentang untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bangun Bali Utama Denpasar sebanyak 48 orang. Metode pengambilan sampel adalah metode sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepala

perusahaan diharapkan dapat menunjukkan penghargaan kepada karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, selain itu karyawan yang bekerja terlalu lama harus diberi kompensasi dan kepada karyawan yang sering meninggalkan pekerjaan selama jam kerja diberikan hukuman.

3. Ahmad et al (2014)

Ahmad, Iqbal, Javed, & Hamad (2014) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan kinerja karyawan sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Hafiz (2017)

Penelitian Hafiz (2017) hubungan dimensi komitmen organisasi dan kinerja karyawan di sektor perbankan Lahore. Sekitar 213 kuesioner dikumpulkan dari karyawan bank swasta dan bank umum yang berlokasi di Lahore. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hasil dan ditemukan bahwa komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan secara positif terkait dengan kinerja karyawan secara terpisah dan bersama-sama.

5. Sheng (2014)

Sheng (2014) meneliti mengenai “*The Empirical Inquiry between Organizational Commitment and Employee Performance – with X Company as an Example*”. Tujuan penelitian ini memilih aspek penting pada sikap karyawan, komitmen organisasi untuk eksplorasi dampak dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian kuantitatif dengan penelitian empiris serta menggunakan kuisioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 206 karyawan di suatu perusahaan. Data diuji dengan SPSS. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berkorelasi positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Sapitri (2016)

Penelitian Sapitri (2016) meneliti mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi tentang Kinerja Pegawai Perusahaan Listrik Nasional Wilayah Pekanbaru. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel: Komitmen Organisasi (X) Kinerja Pegawai (Y) di mana populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian dari kantor perusahaan listrik negara daerah Pekanbaru dengan banyak sampel adalah 76 responden yang menggunakan teknik sensus. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif yang dimiliki karyawan Perusahaan Listrik Nasional Pekanbaru Area. Dan kinerja tinggi

yang dimiliki karyawan Perusahaan Listrik Nasional Pekanbaru Area. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Listrik Nasional Wilayah Pekanbaru.

Tabel 2.2: Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel dan Sampel	Alat Analisis	Hasil
1	Arshadi dan Damiri (2013)	<i>The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE</i>	- Stres kerja - Intensi keluar karyawan - Kinerja pekerjaan Sampel: Karyawan Iranian National Drilling Company (INDC)	<i>pearson correlation and moderated regression analysis, SPSS</i>	Adanya hubungan negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja pekerjaan.
2	Jalagat (2017)	<i>Determinants of Job Stress and Its</i>	- Stres kerja	Analisis Regresi	Ada hubungan signifikan

		<i>Relationship on Employee Job Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja kerja karyawan <p>Sampel: Petroleum Development Oman (PDO) di Al-Bahja Center</p>		negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.
3	Nicholas et al (2017)	<i>The Influence of Job Stress, Commitment, Job Experience and Employees Performance in Selected Banks in Enugu</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja - Komitmen - Pengalaman kerja - Kinerja <p>Sampel: Karyawan di bank-bank tertentu di metropolis Enugu</p>	Analisis Rata-Rata dan Standar Deviasi	Ada hubungan positif yang signifikan antara konflik peran, ambiguitas dan stres kerja di beberapa bank yang dipilih di kota metropolis Enugu. Selain itu, kurangnya partisipasi dalam pengambilan

					keputusan secara signifikan berkontribusi terhadap stres kerja di beberapa bank yang dipilih di metropolis Enugu. Lebih dari itu, penelitian menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pengalaman kerja dan produktivitas di beberapa bank yang dipilih di
--	--	--	--	--	--

					metropolis Enugu. Akhirnya, kami menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara signifikan meningkatkan komitmen karyawan di beberapa bank terpilih di metropolis Enugu
4	Aulia (2017)	<i>Stres Kerja Dan Kinerja: Meta Analisis</i>	- Stres Kerja - Kinerja Sampel:	Meta Analisis	Stres kerja yang dialami oleh karyawan memiliki

			Karyawan		korelasi negatif pada kinerja
5	Riane, Pio, & Tampi (2017)	<i>PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DANA RAYA MANADO</i>	- Stres Kerja - Kinerja Sampel: Karyawan BRP	Analisis Regresi	Korelasi negatif yang kuat, yang berarti bahwa kedua variabel memiliki hubungan terbalik. Jika nilai X tinggi, maka nilai Y akan rendah dan sebaliknya
6	Yongxin et al (2017)	<i>Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support</i>	- Work engagement - Kinerja - Dukungan organisasi Sampel: Karyawan	Analisis Regresi Hierearki	Hasil analisis regresi hierarkis menunjukkan bahwa: (1) work engagement berhubungan positif dengan kinerja tugas

					obyektif, dan (2) hubungan antara work engagement dan kinerja tugas obyektif dimoderasi oleh POS, sehingga hubungan positif lebih signifikan ketika POS lebih tinggi dari yang lebih rendah.
7	Luh et al (2016)	<i>Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Bendahara Pengeluaran Dengan Kepemimpinan Transformasional</i>	- Work engagement - Kinerja - Kepemimpinan transformational Sampel:	Analisis Regresi	Work engagement berpengaruh pada kinerja bendahara pengeluaran BLU Universitas Udayana dan

		<i>Sebagai Pemoderasi</i>	Bendahara Pengeluaran BLU Universitas Udayana		variable kepemimpinan transformasional memperlemah pengaruh work engagement pada Kinerja bendahara pengeluaran BLU Universitas Udayana.
8	Kim et al (2013)	<i>The Relationship Between Work Engagement and Performance</i>	- Work engagement - Kinerja Sampel: Karyawan	Analisis Regresi	Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja
9	J (2014)	<i>Determinants of employee engagement and their impact on</i>	- Employee engagement - Kinerja	Analisis Regresi	Work engagement memiliki dampak yang

		<i>employee performance</i>	Sampel: Karyawan		signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Karatepe (2013)	<i>High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement</i>	- Karyawan <i>frontline hotel</i>	LISREL	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work engagement</i> berdampak positif signifikan terhadap kinerja pekerjaan.
11	Masihabadi et al (2015)	<i>Effect of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance</i>	- Stres - Komitmen organisasi - Kepuasan kerja - Kinerja Sampel:	Regresi dan SEM	Stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan tidak ada korelasi negatif antara stres kerja

			Auditor di Tehran dan Mashhad		dan kinerja pekerjaan. Stres kerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif. Selain itu, stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi
12	Khatibi et al (2009)	<i>The Relationship Between Job Stress and Organizational</i>	- Stres kerja - Komitmen organisasi	Analisis deskriptif, pearson	Hasil dari penelitian ini mengindikasikan

		<i>Commitment in National Olympic and Paralympic Academy</i>		correlation coefficient test, independent t test, dan ANOVA	adanya signifikan negatif pada hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi, komitmen afektif, dan komitmen normatif, namun tidak ada signifikansi hubungan pada stres kerja dan komitmen kontinuen.
13	Velnampy (2013)	<i>Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks : A</i>	- Stres kerja - Komitmen organisasi	Korelasi	Komitmen organisasi berkorelasi positif dengan

		<i>Sri Lankan Experience</i>	Sampel: Karyawan bank di Sri Lanka		komponen stres kerja seperti faktor organisasi, desain pekerjaan, praktik manajemen, pengembangan karir dan stressor sosial kecuali lingkungan fisik. Stres kerja lebih lanjut berkorelasi dengan jenis komitmen berkelanjutan
14	Iress et al (2015)	<i>PENGARUH KONFLIK KERJA</i>	- Konflik kerja - Stres kerja	Analisis jalur	Variabel konflik kerja

		<p><i>DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)</i></p>	<p>- Kinerja - Komitmen organisasi</p> <p>Sampel: Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang</p>		<p>berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh</p>
--	--	--	---	--	--

					negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
15	Ahmad dan Roslan (2016)	<i>Relationship Between Job Stress and Organisational Commitment</i>	- Stres kerja - Komitmen Organisasi Sampel: PNS di Djohor	Analisis regresi	Ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi (afektif $r = -.272$, $p = .000$), kelanjutan ($r = -.160$, $p = .01$),

					normatif (r = -.231, p = .000).
16	Cheche et al (2017)	<i>Employee Engagement, Organisational Commitment and Performance of Selected State Corporations in Kenya</i>	- Work engagement - Komitmen organisasi - Kinerja Sampel: Karyawan asuransi	Analisis inferensial	Work engagement mempengaruhi kinerja organisasi dan bahwa hubungan tersebut sebagian dimoderasi oleh komitmen organisasi
17	Cicei (2012)	<i>Occupational stress and organizational commitment in Romanian public organizations</i>	- Stres kerja - Komitmen organisasi Sampel: Karyawan	Analisis regresi	Stress kerja berpengaruh negative terhadap komitmen organisasi

18	Lin dan Ping (2016)	<i>Perceived Job Autonomy and Employee Engagement as Predictors of Organizational Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Perceived Job Autonomy - Employee Engagement - Organizational Commitment <p>Sampel: Karyawan perusahaan berpendidikan tinggi di Malaysia</p>	Analisis regresi berganda hierarkis	Hasil dari penelitian ini menemukan hubungan signifikan antara <i>engagement</i> dengan komitmen.
19	Chairuddin et al (2015)	<i>Antecedent Work Engagement and Organizational Commitment to Increase the Outsourcing Employees Performance in</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Dukungan organisasi - Dukungan supervisor - Work engagement - Komitmen organisasi 	Analisis PLS	Dukungan organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja dan

		<i>Department of Cleanliness and Horticultural</i>	- Kinerja Sampel: Pegawai di Dinas Kebersihan dan Hortikultura Samarinda		komitmen organisasi Dukungan supervisor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja Dukungan supervisor yang dirasakan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi Keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang
--	--	--	---	--	---

					<p>signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Samarinda. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
--	--	--	--	--	---

20	Dewi & Sintaasih (2012)	<i>Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Bali Utama Denpasar</i>	- Stres kerja - Komitmen organisasi - Kinerja Sampel: Karyawan PT. Bangun Bali Utama Denpasar	Analisis regresi	Stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja
21	Memari et al (2013)	<i>The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A study of Meli bank"</i>	- Komitmen organisasi - Kinerja Sampel: Karyawan Meli Bank	Analisis regresi	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja
22	Ahmad et al (2014)	<i>Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the</i>	- Komitmen organisasi - Kinerja - Kepuasan kerja	Analisis regresi	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dan

		<i>Employee Satisfaction</i>	Sampel: Karyawan		kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
23	Hafiz (2017)	<i>Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore</i>	- Komitmen organisasi - Kinerja Sampel: Karyawan bank	Analisis regresi	Komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan secara positif terkait dengan kinerja karyawan secara terpisah dan bersama-sama.
24	Sheng (2014)	<i>The Empirical Inquiry between Organizational Commitment and Employee Performance – with</i>	- Komitmen organisasi - Kinerja karyawan Sampel:	SPSS	Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berkorelasi

		<i>X Company as an Example</i>	Karyawan		positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
25	Sapitri (2016)	<i>Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru</i>	- Komitmen organisasi - Kinerja Sampel: Karyawan PLN	Analisis regresi	komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Listrik Nasional Wilayah Pekanbaru

Hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stress kerja dan *work engagement* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan *komitmen organisasi* dapat memediasi hubungan antar variabel tersebut (Arshadi dan Damiri, 2013; Jalagat, 2017; Nicholas et al., 2017; Aulia, 2017; Riane et al., 2017; Yongxin et al., 2017; Luh et al., 2016; Kim et al., 2013; J., 2014; Karatepe, 2013; Masihabadi et al., 2015; Khatibi et al., 2019; Velnampy, 2013; Iressa et al., 2015; Ahmad dan

Roslan,. 2016; Cheche et al,. 2017; cicei,. 2012; Lin dan Ping,. 2016; Chairuddin et al,. 2015; Dewi dan Sintaasih,. 2012; Memari et al,. 2013; Ahmad et al,. 2014; Hafiz,. 2017; Sheng,. 2014; Sapitri,. 2016). Oleh karena itu, penelitian ini akan menginvestigasi pengaruh stress kerja dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: (1) Stress Kerja (Hon & Chan,. 2013), teori ini digunakan karena pada dasarnya mencakup semua pengukuran dari keseluruhan penelitian terdahulu yang dimana teori tersebut paling relevan untuk dijadikan acuan untuk menjadi indikator dari stress kerja; (2) *Work Engagement* (Schaufeli & Bakker,. 2003), teori ini merupakan teori yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *engagement* dan digunakan di banyak penelitian; (3) Kinerja Karyawan (Pradhan & Jena,. 2017), teori ini digunakan karena merupakan pengukuran dimensi kinerja terbaru dan dapat menggambarkan seluruh aspek-aspek dari kinerja; (4) Komitmen organisasi (Meyer dan Allen, 1991), teori ini digunakan karena dapat mewakili tiap teori yang digunakan para peneliti gunakan dalam penelitian terdahulu.

Penelitian ini menggabungkan empat (4) variabel (stress kerja, *work engagement*, kinerja karyawan dan komitmen organisasi) dalam satu penelitian. Harapan dari penelitian ini adalah memberikan pembaruan dalam melihat hubungan antar variabel dari keempat variabel tersebut.

2.3. Hubungan Antar Variabel Dan Perumusan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja dapat di konseptualisasikan sebagai kurangnya pengetahuan dan konflik informasi sehingga individu tidak dapat melakukan apa yang diharapkan (Arshadi & Damiri, 2013). Jalagat (2017) mengatakan bahwa stres kerja menjadi masalah yang harus dipertimbangkan perusahaan agar kinerja karyawan menjadi efektif dan efisien. Tekanan pada pekerjaan dapat mengarah pada absensi kerja, serta secara negatif mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan (Nicholas et al, 2017). Aulia (2017) menjabarkan bahwa stres kerja memengaruhi kondisi mental dan fisik karyawan yang berimplikasi pada penurunan kinerja karena stres telah mengganggu proses pelaksanaan pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Riane et al (2017) mendefinisikan bahwa jika nilai stres tinggi maka nilai kinerja akan rendah, dan hal tersebut berlaku sebaliknya.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dari penjelasan diatas adalah:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.3.2. Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan

Keberhasilan kinerja karyawan salah satunya terletak pada *work engagement* yang terjadi dalam pekerjaannya (Yongxin et al, 2017). Luh et al (2016) mengatakan bahwa *work engagement* memberikan pengembangan energi positif saat bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat Kim

et al (2013) mengenai *work engagement* yang mempengaruhi semangat dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan kinerja. Penelitian J (2014) mengatakan kinerja karyawan secara langsung memiliki hubungan pada *work engagement* yang menciptakan kondisi yang baik pada pekerjaan. Hasil dari penelitian Karatepe (2013) mengatkaan bahwa *work engagement* adalah proses jangka panjang dan berkelanjutan, berjalan beriringan dengan kinerja karyawan, semakin *engagement* menguat, kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dari penjelasan diatas adalah:

H2: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.3. Pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi

Masihabadi et al (2015) mengatakanbahwa stres kerja memiliki efek fisik dan dapat merusak komponen organisasi, salah satunya adalah komitmen organisasi. Khatibi et al (2009) juga menyatakan stres kerja memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi. Ketegangan dan stres yang terjadi pada seseorang menggiring pada kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan dan kurangnya komitmen pada perusahaan (Velnampy, 2013). Iresa et al (2015) mengatakan bahwa stres kerja menciptakan kondisi yang dapat mengacaukan komitmen karyawan dalam suatu organisasi. Ahmad & Roslan (2016) juga mengungkapkan bahwa adanya hubungan yang melibatkan stres kerja dengan komitmen organisasi.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dari penjelasan diatas adalah:

H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

2.3.4. Pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi

Penelitian Cheche et al (2017) menunjukkan bahwa *work engagement* mempengaruhi kinerja organisasi. Lin dan Ping (2016) mengatakan bahwa *work engagement* secara konsisten dikaitkan dengan komitmen organisasi, hal ini cenderung memiliki hubungan yang lebih saling percaya dan memiliki kualitas sehingga terjalin komitmen terhadap organisasi. Chairudin et al (2015) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat terbentuk ketika terjadi *work engagement* yang baik dalam organisasi. Hakanen et al (2006) mengungkapkan bahwa *work engagement* dapat menjadi pemicu komitmen terhadap organisasi. Tang, Lin, Chen, & Ping (2016) mengungkapkan bahwa *employee engagement* adalah prediktor dari komitmen organisasi, yang berarti *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dari penjelasan diatas adalah:

H4: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

2.3.5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi yang baik dalam perusahaan dapat memberikan hasil positif pada kinerja karyawan (Memari et al, 2013). Ahmad et al (2014) juga mengatakan bahwa adanya hubungan yang baik antara komitmen dimiliki karyawan terhadap hasil dari kinerja karyawan tersebut. Komitmen organisasi adalah perilaku

penting untuk menilai kontribusi karyawan dalam organisasi, kinerja adalah hasil dari tindakan karyawan yang menggunakan keahliannya dalam beberapa situasi (Hafiz, 2014). Sheng (2014) juga mengatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan komitmen organisasi karyawan sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Sapitri (2016) mengatakan bahwa kinerja dapat ditingkatkan dengan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi, hal ini adalah dengan membentuk loyalitas dan komitmen pada organisasi.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dari penjelasan diatas adalah:

H5: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.6. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Iresa et al (2015) mengatakan bahwa hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Masihabadi et al (2015) mengatakan bahwa stres mempengaruhi masalah organisasi lainnya seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja kerja. Khatibi et al (2009) mengindikasikan adanya hubungan antara stres kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dari penjelasan diatas adalah:

H6: Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

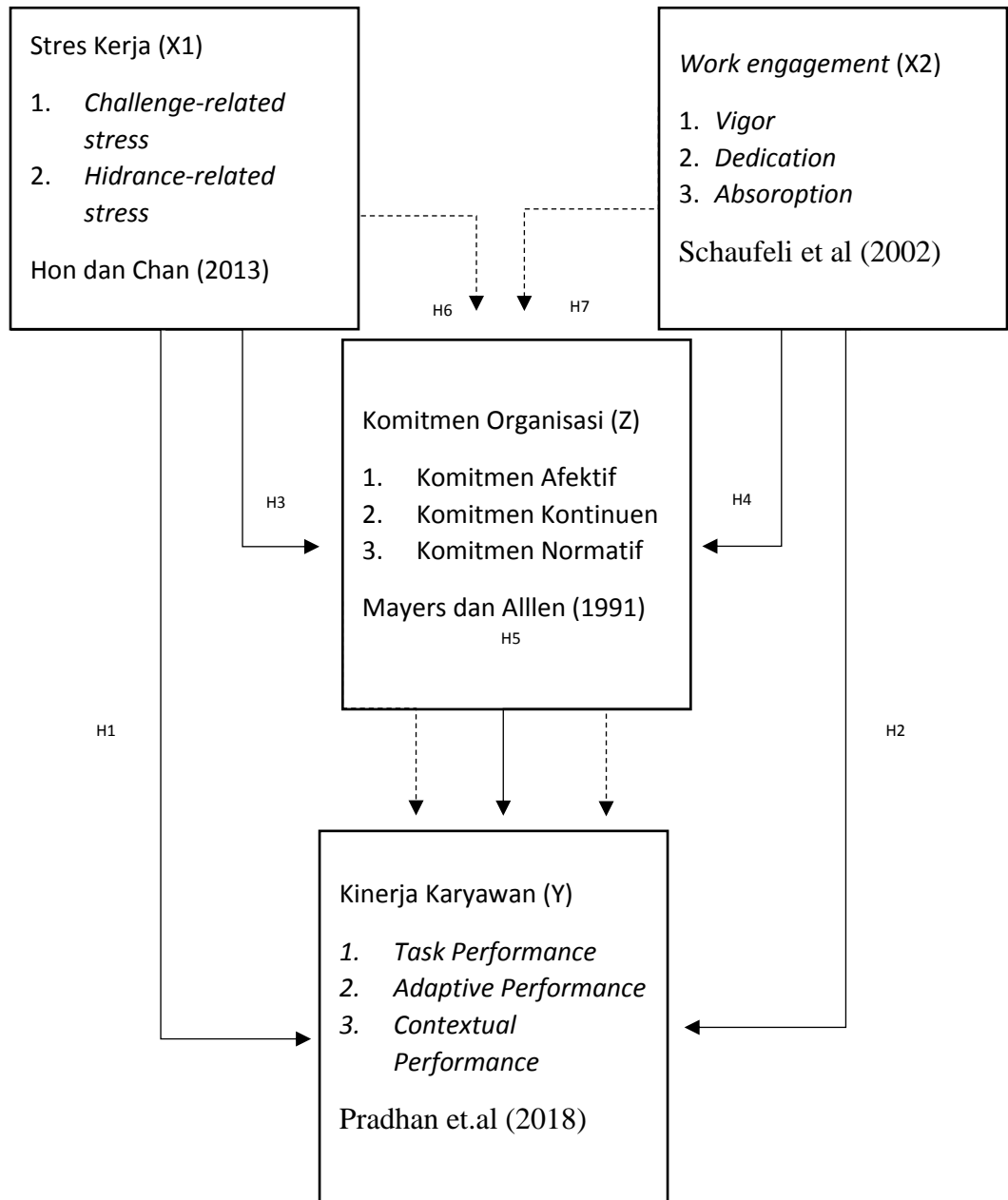
2.3.7. Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Penelitian Cheche et al (2017) menyatakan bahwa *work engagement* mempengaruhi kinerja organisasi dan hubungan tersebut dapat terjadi melalui komitmen organisasi. Hal tersebut juga diperkuat oleh Bakker et al (2015) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement* dan komitmen organisasi, serta Memari et al (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang baik dalam perusahaan dapat memberikan hasil positif pada kinerja karyawan. Ahmad et al (2014) menyatakan bahwa ada hubungan pada komitmen organisasi dan kinerja yang memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dari penjelasan diatas adalah:

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

2.4. Kerangka Pemikiran



Ket:

-----> : Jalur Mediasi

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis Penelitian

Dalam suatu penelitian penggunaan hipotesis dapat didasarkan pada permasalahan dan tujuan dari penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai penunjuk arah yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban dari penelitian ini. Harus disadari bahwa hipotesis sendiri meruakan penjelasan yang hanya bersifat sementara, untuk membantu penelitian dalam melakukan penyelidikan lapangan (Yusi 2009). Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Stress kerja berpengaruh negatif erhadap kinerja karyawan
- H2 : *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.
- H4 : *Work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
- H5 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H6 : Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
- H7 : *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan studi formal dengan metode pendekatan penelitian kuantitatif, pengumpulan data berdasarkan variabel-variabel dari teori yang telah dijelaskan sebelumnya dan kemudian ditetapkan indikator-indikator untuk pembuatan kuesioner. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner tersebut dianalisis dan diinterpretasikan melalui pengolahan data yang sesuai dengan penelitian ini (Cooper & Schindler, 2011).

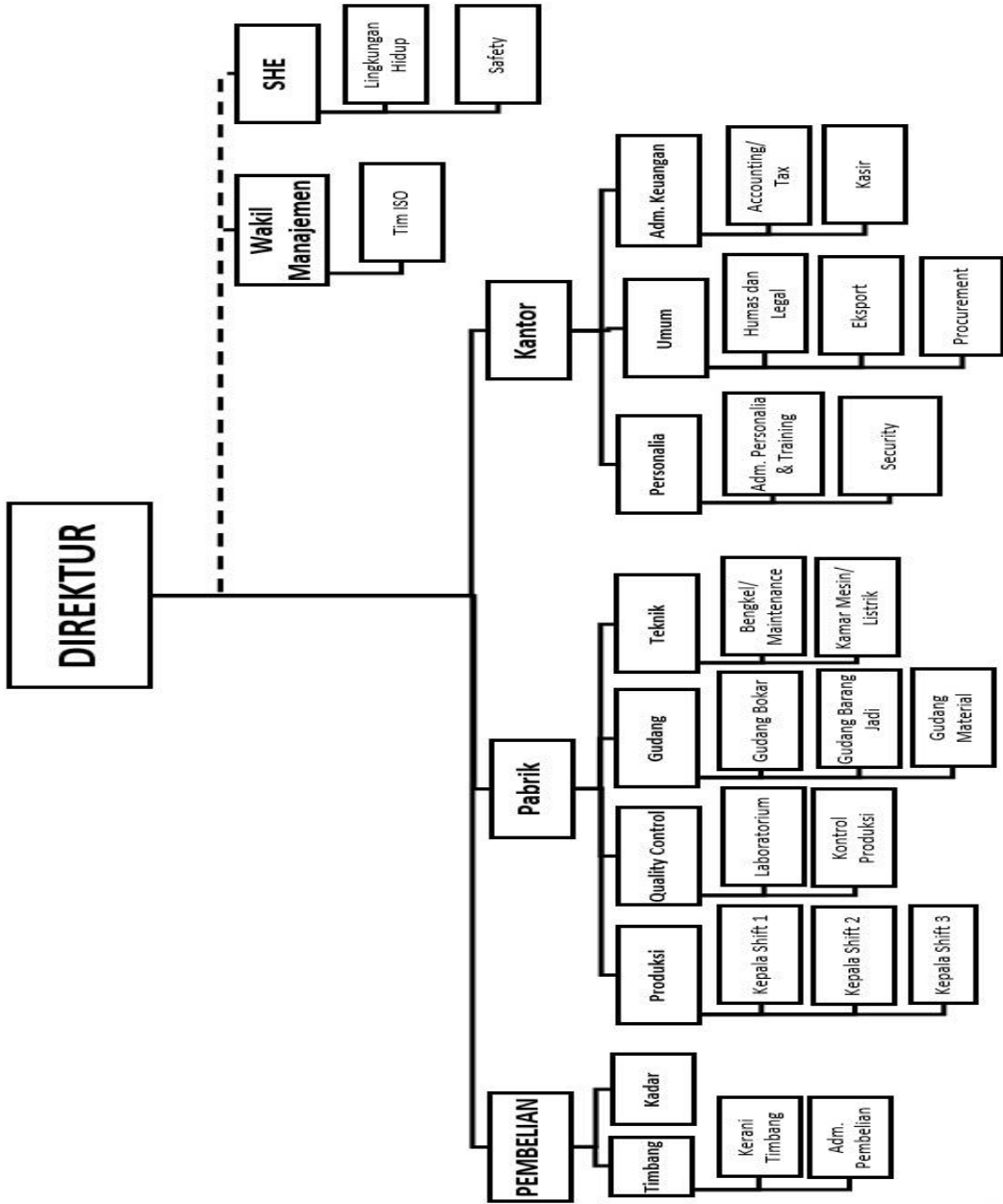
3.2. Profil Sejarah Perusahaan

PT. Karet Bathin VIII merupakan perusahaan yang beroperasi dan bergerak di bidang industri perkebunan karet. Perusahaan ini memiliki visi sebagai penyedia solusi kebutuhan karet alam yang terbesar dan paling diminati (oleh pelanggan dan pemasok) di dunia. Perusahaan PT. Karet Bathin VIII resmi beroperasi pada tanggal 22 September 2012 di daerah Bathin VIII Sarolangun Jambi.

Dalam mewujudkan visinya tersebut PT. Karet Bathin VIII berkomitmen penuh untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan dan *stakeholder* lainnya melalui proses yang berkualitas serta layanan terbaik dengan melaksanakan perbaikan berkelanjutan (*continous improvement*) komitmen PT. Karet Bathin VIII tersebut diwujudkan dengan :

1. Menetapkan Sistem Manajemen Kebijakan Mutu secara konsisten di semua fungsi dan tingkatan.
2. Memberikan jaminan produk yang berkualitas tinggi untuk menjamin kepuasan pelanggan.
3. Meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia.
4. Membina hubungan baik dengan *stakeholder* berdasarkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.
5. Memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan.
6. Setiap karyawan harus memiliki tanggung jawab dan kesadaran dalam setiap kegiatan pada lingkungan kerjanya.

3.3. Struktur Organisasi Perusahaan



3.4. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Karet Bathin VIII yang berlokasi di Kabupaten Sarolangun, Jambi. Penelitian ini dimulai pada bulan september 2018.

3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik dalam suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen adalah variabel yang mengambil variabel terikat, entah secara positif maupun secara negative. (Sekaran dan Bougie, 2013). Dalam penelitian ini variabel independen adalah stress kerja (X1) dan *work engagement* (X2).
2. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (Sekaran dan Bougie, 2013). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja (Y).
3. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel antara/mediating/intervening merupakan suatu variabel yang muncul pada saat variabel bebas mulai berpengaruh pada terikat muncul pada saat situasi kondisi tertentu. Dalam

penelitian ini yang menjadi variabel perantara adalah komitmen organisasi (Z).

3.5.2. Definisi Operasional

3.5.2.1. Stres Kerja (X1)

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. Dalam hal ini stress harus diteliti karena stress juga mempunyai dampak yang positif terhadap seorang individu. Menurut Hon and Chan (2013 : 178), stres kerja memiliki dua dimensi yaitu:

1. *Challenge-related stress*

Merupakan sumber potensial stress yang dapat menciptakan stress bagi individu tetapi memiliki pengaruh yang positif bagi individu dan organisasi dengan merangsang kreativitas, meningkatkan motivasi kerja, kepuasan dalam bekerja serta memperluas kesempatan belajar melalui pengalaman.

Dengan indikator:

- a. Banyaknya tugas
- b. Banyaknya waktu
- c. Banyaknya pekerjaan
- d. Banyaknya tanggung jawab

- e. Tekanan waktu yang dialami
- f. Lingkup dari posisi tanggung jawab yang diterima

2. *Hidrance-related stress*,

Merupakan sumber potensial stress cenderung menciptakan tress dan memiliki pengaruh yang negatif karena menguras sumber daya dan kemampuan individu secara berlebihan dan atau batasan-batasan yang tidak diharapkan, yang menghalangi individu untuk meraih tujuan - tujuan individu yang bernilai.

Dengan indikator:

- a. Standart Operational Pekerjaan dibandingkan dengan hasil kerja yang harus dicapai
- b. Ketidakmampuan untuk memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan
- c. Jumlah birokrasi yang harus di lewati untuk melaksanakan pekerjaan
- d. Ketiadaan jaminan kerja yang dimiliki
- e. Tingkat hambatan karir yang tinggi

Peneliti menggunakan kedua indikator yang telah disebutkan. Hal tersebut dikarenakan kedua indikator tersebut dapat diterapkan di objek penelitian terkait dan dianggap lebih komprehensif, serta dapat menjadi tolak ukur yang tepat dalam penelitian mengenai Stres Kerja.

3.5.2.2. *Work Engagement (X2)*

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). Indikator-indikator yang digunakan dalam variabel *Employee Engagement* adalah (Schaufeli et al., 2002):

1. *Vigor*, ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemampuan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan.
 - a. Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan semangat
 - b. Saya merasa kuat dan bertenaga dalam melakukan pekerjaan saya
 - c. Ketika saya bangun dipagi hari, saya seperti pergi bekerja
 - d. Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu.
 - e. Pekerjaan ini membuat saya sangat bermental tangguh.
 - f. Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik.

2. *Dedication*, menunjukkan ketertiban seseorang dalam pekerjaan, memiliki rasa penting bagi organisasi, antusias, inspirasi, bangga, dan tantangan.
 - a. Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.
 - b. Saya antusias perihal pekerjaan saya.
 - c. Pekerjaan saya menginspirasi saya.
 - d. Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan.
 - e. Bagi saya, pekerjaan saya adalah menantang

3. *Absorption*, ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan senang hati dalam bekerja, di mana waktu berlalu dengan cepat, serta dapat memisahkan kesulitan pribadi dengan pekerjaan.
 - a. Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja
 - b. Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain di sekitar saya.
 - c. Saya merasa senang ketika saya bekerja intens.
 - d. Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.
 - e. Saya terbawa ketika saya sedang bekerja.
 - f. Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya

Peneliti menggunakan ketiga indikator yang telah disebutkan. Hal tersebut dikarenakan ketiga indikator tersebut dapat diterapkan di objek penelitian terkait dan dianggap lebih komprehensif, serta dapat menjadi tolak ukur yang tepat dalam penelitian mengenai *Work Engagement*.

3.5.2.3. Komitmen Organisasi (Z)

Meyer dan Allen (1990) 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.

Pengukuran komitmen organisasi menggunakan tiga dimensi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) yaitu antara lain:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berhubungan dengan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Indikator-indikator untuk *affective commitment*, mengacu pada:

- a. Senang berkarier sepanjang hidup dalam organisasi.
- b. Masalah organisasi adalah masalah sendiri.
- c. Memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi.
- d. Terikat secara emosional dengan organisasi.
- e. Bagian dari keluarga organisasi.

2. Komitmen Kontinuen

Komitmen berkelanjutan berhubungan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Indikator-indikator *continuance commitment* adalah sebagai berikut:

- a. Tetap tinggal dengan organisasi adalah masalah kebutuhan bukan masalah keinginan.
- b. Sulit untuk meninggalkan organisasi meskipun sangat menginginkannya.
- c. Banyak hal yang akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi.
- d. Terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi.
- e. Mempertimbangkan untuk bekerja ditempat lain.

- f. Konsekuensi negatif untuk meninggalkan organisasi adalah kelangkaan alternatif pekerjaan lain.

3. Komitmen Normatif

Komitmen ini berhubungan dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan–alasan moral atau etis. Indikator-indikator *normative commitment* adalah sebagai berikut:

- a. Berkewajiban untuk tetap bersama atasan sekarang.
- b. Tidak tepat untuk meninggalkan organisasi sekarang, sekalipun hal itu menguntungkan.
- c. Merasa bersalah jika meninggalkan organisasi sekarang.
- d. Memberikan loyalitas terhadap organisasi.
- e. Tidak akan meninggalkan organisasi sekarang karena mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap orang didalamnya.

Peneliti menggunakan ketiga indikator yang telah disebutkan. Hal tersebut dikarenakan ketiga indikator tersebut dapat diterapkan di objek penelitian terkait dan dianggap lebih komprehensif, serta dapat menjadi tolak ukur yang tepat dalam penelitian mengenai Komitmen Organisasi.

3.5.2.4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Pradhan & Jena (2017) 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. Dimensi-dimensi dari variabel ini adalah (Pradhan & Jena, 2017):

1. *Task Performance*
 - a. Mempertahankan standar kerja yang tinggi
 - b. Bekerja tanpa pengawasan
 - c. Bersemangat dalam bekerja
 - d. Menangani banyak tugas
 - e. Ketepatan waktu
 - f. Kepercayaan rekan kerja

2. *Adaptive Performance*
 - a. Kecerdasan kolektif
 - b. Pengelolaan perubahan sistem kerja
 - c. Efektifitas menghadapi perubahan
 - d. Saling pengertian dalam mencapai solusi

- e. Kesabaran terhadap kritifk
 - f. Fleksibilitas pekerjaan
 - g. Kemampuan mengatasi perubahan organisasi
3. *Contextual Performance*
- a. Memberikan bantuan kepada rekan kerja
 - b. Menyukai tanggung jawab tambahan
 - c. Simpati dan emphaty terhadpa rekan kerja
 - d. Berpartisipasi dalam rapat pekerjaan
 - e. Memuji rekan kerja ketika bekerja secara baik
 - f. Kepuasan terhadap rekan kerja
 - g. Berbagi pengetahuan
 - h. Koordinasi
 - i. Membimbing kolega baru di luar pekerjaan
 - j. Efektifitas pengambilan keputusan

Peneliti menggunakan ketiga indikator yang telah disebutkan. Hal tersebut dikarenakan ketiga indikator tersebut dapat diterapkan di objek penelitian terkait dan

dianggap lebih komprehensif, serta dapat menjadi tolak ukur yang tepat dalam penelitian mengenai Kinerja Karyawan.

3.6. Populasi dan Sampel

Populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari seluruh objek yang diteliti. Sampel adalah besaran karakteristik tertentu dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Populasi adalah seluruh kumpulan elemen (orang, kejadian, produk) yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT Karet Batin VIII yang berjumlah 135 orang.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT Karet Batin VIII. Penentuan responden dipilih dengan metode sensus yaitu pengambilan penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian. Dengan menggunakan metode sensus dapat menghasilkan hasil yang lebih representatif di bandingkan dengan metode lainnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 135 orang.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Akdon & Riduwan, 2009). Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung perusahaan sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

a. Observasi

Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

b. Kuisisioner

Kuisisioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh stress kerja dan *work engagement* terhadap kinerja dan komitmen organisasi.

Kuisisioner yang akan digunakan dan disajikan kepada responden terdiri dari tiga bagian, yaitu:

- a. Bagian yang mengungkapkan karakteristik responden. Berisi mengenai data karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan pendapatan/gaji
- b. Bagian yang mengungkapkan tentang stress kerja dan *work engagement*
- c. Bagian yang mengungkapkan tentang kinerja dan komitmen organisasi

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a. Sejarah, literatur dan profil perusahaan.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

3.8. Metode Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur variabel adalah menggunakan kuisisioner. Kuisisioner ini berisi item-item pertanyaan sebagai penjabaran dari indikator-indikator variabel. Responden menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban dengan 5 kemungkinan yang

tersedia. Setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan- pernyataan tipe Skala *Likert* yaitu skor 1 sampai dengan 5. Skala *Likert* merupakan alat yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan (Sugiyono, 2015).

Dalam hal ini penulis akan memberikan pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban yang harus dipilih salah satu jawaban saja. Untuk mempermudah penilaian jawaban, penulis akan memberikan nilai dari setiap pilihan jawaban pertanyaan yaitu nilai 5 untuk jawaban yang positif dan nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif. Maka bentuk penilaiannya sebagai berikut:

1. Jawaban SS (sangat setuju) diberi nilai 5
2. Jawaban S (setuju) diberi nilai 4
3. Jawaban N (netral) diberi nilai 3
4. Jawaban TS (tidak setuju) diberi nilai 2
5. Jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi nilai 1

Penentuan bobot skor dipertimbangkan dari banyaknya variabel favorable yang di gunakan yaitu *work engagement*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Pada bagian unfavorable seperti stress kerja akan menggunakan bobot yang bertolak belakang dari kelima kategori di atas.

3.9. Metode Analisis Data

3.9.1. Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Penelitian ini akan 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).

3.9.2. Tahapan Analisis PLS-SEM

Dalam analisis SEM-PLS harus melalui lima proses yang tiap tahapan memiliki pengaruh pada tahapan selanjutnya. Tahapan-tahapan tersebut menurut Ghozali dan Latan (2015) antara lain:

1. **Konseptualisasi Model**

Langkah awal dalam menganalisis SEM-PLS adalah dengan konseptualisasi model. Tahap ini peneliti melakukan pengembangan dan pengukuran konstruk. Proses dalam tahapan ini yaitu (1) spesifikasi domain konstruk, (2) menentukan item yang dapat merepresentasikan konstruk, (3) pengumpulan data untuk uji sebelum pengujian (*pretest*), (4) pemurnian

konstruk, (5) pengumpulan data baru, (6) uji reliabilitas, (7) uji validitas, dan (8) menentukan nilai/skor pengukuran konstruk.

Selanjutnya arah kausalitas antar konstruk yang menunjukkan hubungan dari hipotesis harus ditentukan dengan jelas dan dimensi serta indikator pembentuk konstruk laten harus ditentukan apakah nantinya akan berbentuk formatif atau refleksif.

2. Menentukan Metode Analisis Algoritma

Setelah melewati tahap pertama, peneliti harus menentukan estimasi model yang nantinya akan digunakan. SEM-PLS dalam software SmartPLS 3.0 hanya menyediakan metode analisis algoritma PLS dengan tiga skema, yaitu *factorial*, *centroid*, dan *path/structural weighting*. Peneliti memilih *path/structural weighting*.

3. Menentukan Metode *Resampling*

Pada umumnya, metode ini terdapat dua metode yang digunakan oleh peneliti dalam bidang SEM, yaitu metode *bootstrapping* dan *jackknifing*. Penelitian ini menggunakan metode *bootstrapping* yang menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan penyampelan kembali. Dalam model persamaan struktural, metode ini lebih sering digunakan. Hanya ada tiga pilihan dalam *bootstrapping* dalam aplikasi SmartPLS, yaitu *no sign changes*, *individual sign changes*, dan *construct level changes*.

4. Menggambar Diagram Jalur

Setelah menentukan ketiga tahapan diatas, peneliti dapat menggambar diagram jalur dari model yang akan diestimasi.

5. Evaluasi Model

Setelah melalui empat tahapan diatas, model siap untuk diestimasi karena telah ditentukan gambar diagram jalur yang ada pada tahapan keempat. Evaluasi SEM-PLS dapat dilakukan dengan menilai hasil pengukuran melalui *confirmatory factor analysis* dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten. Kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model struktural dan pengujian signifikan untuk menguji pengaruh antar variabel.

Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *inner* dan *outer model*. Evaluasi *inner model* digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel. *Inner model* dievaluasi dengan melihat besarnya varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat dari *R-square* untuk konstruk laten endogen, dan rata-rata varian yang diekstrak untuk *predictiveness* dengan menggunakan prosedur resampling seperti *bootsrapping* untuk mendapatkan stabilitas dari estimasi. *Outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi melalui validitas konvergen dan diskriminan dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronchah alpha* untuk blok indikatornya.

3.9.2.1. *Evaluasi Outer Model*

Dalam model ini, uji validitas dengan indikator refleksif dievaluasi melalui validitas konvergen dan validitas diskriminan dari indikator pembentuk konstruk laten, sedangkan dengan indikator formatif dievaluasi melalui konten substantifnya yaitu dengan perbandingan besar antara berat relatifnya dan melihat signifikasni dari indikator konstruk tersebut (Ghozali dan Latan, 2015).

Jogiyanto (2011) memberitahu bahwa suatu alat ukur dapat dilihat akurasi, konsistensi dan ketepatannya dalam melakukan pengukuran dilihat dari reliabilitas alat ukur tersebut. Ada dua metode yang digunakan dalam *Partial Least Square*, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbaach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Jogiyanto, 2011).

Outer model dengan menggunakan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan *composite reliability*, serta *second order confirmatory factor analysis* sebagai jenjang yang harus dilalui dalam *partial least square* akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen memiliki hubungan dengan prinsip bahwa pengukur dari suatu konstruk seharusnya memiliki korelasi yang tinggi. Pengujian validitas ini dapat dilihat dari *loading factor* pada tiap indikator konstruk. *Loading factor* adalah korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor kontruk. Uji validitas menggunakan validitas konvergen dengan

loading factor, indikator yang mengukur tersebut nilainya > 0.5 dianggap signifikan secara partial atau model memiliki diskriminan yang cukup bila akar *Average Variance Extracted* (AVE) untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Jogiyanto, 2011). Dalam Ghazali dan Latan (2015), nilai AVE harus lebih besar dari 0.5 atau jika tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* mempunyai nilai 0.5-0.6 maka masih dianggap cukup. Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur dari suatu konstruk harus berkorelasi tinggi, sedangkan validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Ghozali dan Latan, 2015).

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Jogiyanto, 2011). Validitas diskriminan dari model pengukuran dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstruk. Metode dalam menilai validitas diskriminan adalah dengan menguji validitas diskriminan melalui indikator refleksif, yaitu dengan *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.7 (Ghozali dan Latan, 2015).

c. *Composite Reliability*

Mengukur realibilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dalam SEM-PLS dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang disebut *Dillon-Goldstein's*. Namun, menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah dari perkiraan sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 3.1: Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Pengukuran

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	<i>Rule of thumb</i>
Validitas Konvergen	<i>Loading Factor</i>	>0.70 untuk confirmatory reseacrh
	<i>Average Variance Extracted (AVA)</i>	> 0.50 untuk confirmatory maupun exploratory reseacrh
Validitas Diskriminan	<i>Cross Loading</i>	> 0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0.70 untuk confirmatory reseacrh

	<i>Composite Reliability</i>	> 0.70 untuk confirmatory research
--	------------------------------	------------------------------------

Sumber: Ghozali dan Latan (2015)

3.9.2.2. Analisis Inner Model

Model ini menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif yang dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk relevansi prediktif dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

a. *R-Square* (R^2)

Menilai model struktural dimulai dengan melihat nilai R^2 pada setiap nilai dari variabel endogen sebagai pengukur kekuatan prediktor model struktural. Perubahan nilai R^2 digunakan sebagai penjabar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen, untuk melihat apakah memiliki pengaruh yang substantif atau tidak. *R-square* 0.25, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model lemah, moderat, dan kuat (Ghozali dan Latan, 2015). Ghazali dan Latan (2015) juga mengatakan bahwa *R-square* pada *Partial Least Square* merepresentasikan jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Tingkatan nilai yang tinggi pada R^2 memperlihatkan bahwa semakin baik *prediction model* dan *research model* yang diajukan.

b. Uji Hipotesis (Pengaruh antar variabel)

Dalam tahap pengujian hipotesis ini, maka akan di analisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan probabilitas 0,05.

3.9.2.3. Analisis Jalur

Analisis jalur atau *Path analysis* merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur akan membantu dalam melihat besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel terikat terhadap variabel bebas, dengan memperhatikan besarnya koefisien tersebut maka bisa dibandingkan besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Selanjutnya dilakukan analisis pengaruh mediasi untuk mengetahui apakah variabel mediasi atau intervening itu memediasi pengaruh variabel independen terhadap dependen atau tidak.

Analisis ini untuk mengetahui besarnya koefisien pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total, sehingga dapat diketahui apakah variabel mediasi memediasi pengaruh variabel independen terhadap dependen atau tidak.

Hasil koefisien analisis jalur dapat dilihat pada output *Indirect Effects* dan *Total Effects*. Menurut Haryono (2017), jika pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi dalam penelitian ini bukan merupakan variabel mediasi atau intervening.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Penyebaran kuisisioner kepada 135 karyawan PT. Karet Bathin VIII dilakukan dan kembali dan dapat diolah (diuji dan dianalisis) sebanyak 107 kuisisioner. Tingkat pengembalian kuisisioner dapat dilihat pada tabel 4.1 yang menyatakan jumlah pengembalian kuisisioner.

Tabel 4.1

Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuisisioner yang disebar	135	100%
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	28	20,7%
Jumlah kuisisioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuisisioner yang memenuhi syarat	107	79,3%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1, kuisisioner yang disebar berjumlah 135 kuisisioner, dan hanya kembali sebanyak 107 kuisisioner yang dapat dikatakan bahwa tingkat pengembalian kuisisioner adalah 79,3%.

4.2 Analisis Deskriptif Responden

Pada bagian berikut mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu diperhatikan sebagai tambahan informasi untuk memahami hasil penelitian.

Tabel 4.2

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		100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan. Responden laki-laki berjumlah 97 orang (90,6%) sedangkan responden perempuan berjumlah 10 orang (9,4%). Berdasarkan karakteristik usia, responden yang mengisi kuisioner terbanyak masih berumur dibawah 26 tahun, jumlah usia responden berumur <26 tahun adalah 56 orang (52,3%), 26-35 tahun berjumlah 39 orang (36,4%), 36-45 tahun berjumlah 4 orang (3,7%), 46≤ berjumlah 8 orang (7,6%). Sementara berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan SMA/Sederajat, jumlah responden berpendidikan SD berjumlah 4 orang (4,7%), SMP berjumlah 8 orang (7,5%), SMA/Sederajat berjumlah 77 orang (78%), Sarjana berjumlah 18 orang (16,8%). Terakhir, karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh masa kerja ≤ 1 tahun yang berjumlah 72 orang (67,3%), lalu masa kerja 1 < 3 tahun berjumlah 11 (10,3%), dan masa kerja 3-5 tahun berjumlah 24 orang (22,4%).

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui nilai deskriptif pada tiap variabel.

Penilaian responden ini didasarkan ada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah adalah: 1

Skor penilaian tertinggi adalah: 5

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Sangat rendah

Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Rendah

Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Cukup

Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Tinggi

Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Sangat Tinggi

4.3.1 Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah stres kerja dan *work engagement*.

Pada tabel 4.3 dan tabel 4.4, akan ditunjukkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen.

Tabel 4.3
Variabel Stres Kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
CRS1	Saya merasa tugas yang diberikan susah untuk dilakukan dalam satu pekerjaan	3,54	Tinggi
CRS2	Saya merasa waktu pengerjaan tidak seimbang dengan pekerjaan yang di berikan	3,36	Cukup
CRS3	Saya merasa banyak pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	3,31	Cukup
CRS4	Saya merasa tertekan dengan tanggung jawab yang di berikan	3,21	Cukup
CRS5	Saya merasa adanya tekanan waktu yang diberikan oleh perusahaan	3,20	Cukup
CRS6	Saya merasa tidak berada di lingkup posisi tanggung jawab yang saya terima	3,14	Cukup
HRS1	Saya merasa adanya ketimpangan pada standar operasional pekerjaan dibandingkan dengan hasil kerja yang harus dicapai	3,05	Cukup
HRS2	Saya merasa tidak mampu untuk memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari hasil kerja yang harus dicapai	3,24	Cukup

HRS3	Saya merasa terlalu banyak birokrasi yang harus dilalui untuk melaksanakan pekerjaan	3,28	Cukup
HRS4	Saya tidak merasa ada jaminan dalam pekerjaan yang saya lakukan	3,11	Cukup
HRS5	Saya merasakan hambatan karir yang tinggi	3,36	Cukup
Rata-rata Total		3,26	Cukup

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden menilai variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata 3,26 dengan kriteria cukup. Skor stres kerja yang berkriteria cukup dapat dikatakan bahwa karyawan merasa pekerjaannya memberikan tekanan namun tetap dalam tahap normal sehingga tidak mempengaruhi kinerja secara negatif.

Tabel 4.4

Variabel Work Engagement

Kode	Item	Mean	Kriteria
V1	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan semangat	3,80	Tinggi
V2	Saya merasa kuat dan bertenaga dalam melakukan pekerjaan saya	3,71	Tinggi

V3	Ketika saya bangun dipagi hari, saya seperti pergi bekerja	3,63	Tinggi
V4	Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu	3,61	Tinggi
V5	Pekerjaan ini membuat saya sangat bermental tangguh	3,71	Tinggi
V6	Ditempat kerja saya, saya selalu bertahan , bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik	3,64	Tinggi
D1	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan	3,56	Tinggi
D2	Saya antusias perihal pekerjaan saya	3,58	Tinggi
D3	Pekerjaan saya menginspirasi saya	3,66	Tinggi
D4	Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan	3,54	Tinggi
D5	Bagi saya, pekerjaan saya adalah menantang	3,67	Tinggi
A1	Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja	3,66	Tinggi
A2	Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain di sekitar saya	3,66	Tinggi
A3	Saya merasa senang ketika saya bekerja intens	3,74	Tinggi

A4	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya	3,77	Tinggi
A5	Saya terbawa ketika saya sedang bekerja	3,71	Tinggi
A6	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	3,66	Tinggi
Rata-rata Total		3,67	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden menilai variabel *work engagement* memiliki nilai rata-rata 3,67 dengan tinggi. Skor *work engagement* yang berkriteria tinggi memperlihatkan bahwa secara umum karyawan memiliki keterikatan secara emosional terhadap pekerjaannya dan juga perusahaan tempat dimana ia bekerja saat ini.

4.3.2 Variabel Mediasi

Variabel pemediiasi pada penelitian ini adalah komitmen organisasi. Pada tabel 4.5, akan ditunjukkan hasil analisis deskriptif variabel pemediiasi.

Tabel 4.5

Variabel Komitmen Organisasi

Kode	Item	Mean	Kriteria
KA1	Saya senang berkarier sepanjang hidup dalam organisasi	3,62	Tinggi
KA2	Saya menganggap bahwa masalah organisasi adalah masalah saya sendiri	3,60	Tinggi

KA3	Saya memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi	3,72	Tinggi
KA4	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi	3,61	Tinggi
KA5	Saya menganggap diri saya adalah bagian dari keluarga organisasi	3,66	Tinggi
KK1	Saya menganggap tetap tinggal dengan organisasi adalah masalah kebutuhan bukan masalah keinginan	3,64	Tinggi
KK2	Saya merasa sulit untuk meninggalkan organisasi meskipun sangat menginginkannya	3,60	Tinggi
KK3	Saya menganggap akan banyak hal yang akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi	3,63	Tinggi
KK4	Saya merasa terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi	3,70	Tinggi
KK5	Sulit mempertimbangkan untuk bekerja ditempat lain	3,68	Tinggi
KK6	Saya menganggap konsekuensi negatif untuk meninggalkan organisasi adalah kelangkaan alternatif pekerjaan lain	3,73	Tinggi

KN1	Saya berkewajiban untuk tetap bersama atasan sekarang	3,64	Tinggi
KN2	Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi sekarang, sekalipun hal itu menguntungkan	3,62	Tinggi
KN3	Saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi sekarang	3,61	Tinggi
KN4	Saya akan memberikan loyalitas terhadap organisasi	3,61	Tinggi
KN5	Saya tidak akan meninggalkan organisasi sekarang karena mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap orang di dalamnya	3,77	Tinggi
Rata-rata Total		3,65	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.5, responden menilai variabel komitmen organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,65 dengan kriteria tinggi. Skor komitmen organisasi yang berkriteria tinggi memperlihatkan bahwa karyawan memiliki ikatan yang kuat terhadap perusahaan baik dari dalam diri karyawan, tanggung jawab terhadap tugas, serta berkomitmen terhadap perusahaan.

4.3.3 Variabel Endogen

Variabel endogen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Tabel 4.6 akan menunjukkan hasil analisis deskriptif pada variabel endogen.

Tabel 4.6

Variabel Kinerja Karyawan

Kode	Item	Mean	Kriteria
TP1	Saya ingin mempertahankan standar kerja yang tinggi	3,89	Tinggi
TP2	Saya tetap bekerja walaupun tanpa adanya pengawasan	3,91	Tinggi
TP3	Saya bersemangat dalam bekerja	3,90	Tinggi
TP4	Saya senang menangani banyak tugas	3,80	Tinggi
TP5	Saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian tugas	3,65	Tinggi
TP6	Saya percaya pada rekan kerja saya	3,79	Tinggi
AP1	Saya mampu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	3,75	Tinggi
AP2	Saya mampu beradaptasi ketika terjadi perubahan sistem kerja	3,72	Tinggi

AP3	Saya merasa bahwa perubahan yang terjadi membuat pekerjaan saya menjadi efektif	3,68	Tinggi
AP4	Saya merasa sabar ketika ada konflik yang terjadi	3,78	Tinggi
AP5	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan fleksibel	3,77	Tinggi
AP6	Saya mampu mengatasi perubahan yang terjadi dalam perusahaan	3,86	Tinggi
CP1	Memberikan bantuan terhadap rekan kerja adalah sesuatu yang harus saya lakukan ketika saya mampu	3,75	Tinggi
CP2	Saya menyukai tanggung jawab tambahan yang di berikan kepada saya	3,70	Tinggi
CP3	Saya merasa ada ikatan batin kepada rekan kerja saya	3,65	Tinggi
CP4	Saya ikut berpartisipasi dalam rapat pekerjaan	3,69	Tinggi
CP5	Saya selalu memuji rekan kerja saya ketika mereka melakukan pekerjaannya dengan baik	3,74	Tinggi
CP6	Saya puas terhadap rekan kerja saya	3,76	Tinggi
CP7	Saya senang bertukar pengetahuan dengan rekan kerja saya	3,68	Tinggi

CP8	Saya selalu berkoordinasi dengan rekan kerja saya	3,79	Tinggi
CP9	Saya akan membimbing kolega baru di luar pekerjaan	3,76	Tinggi
CP10	Saya merasa pengambilan keputusan dalam pekerjaan yang dilakukan efektif	3,84	Tinggi
Rata-rata Total		3,77	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2019

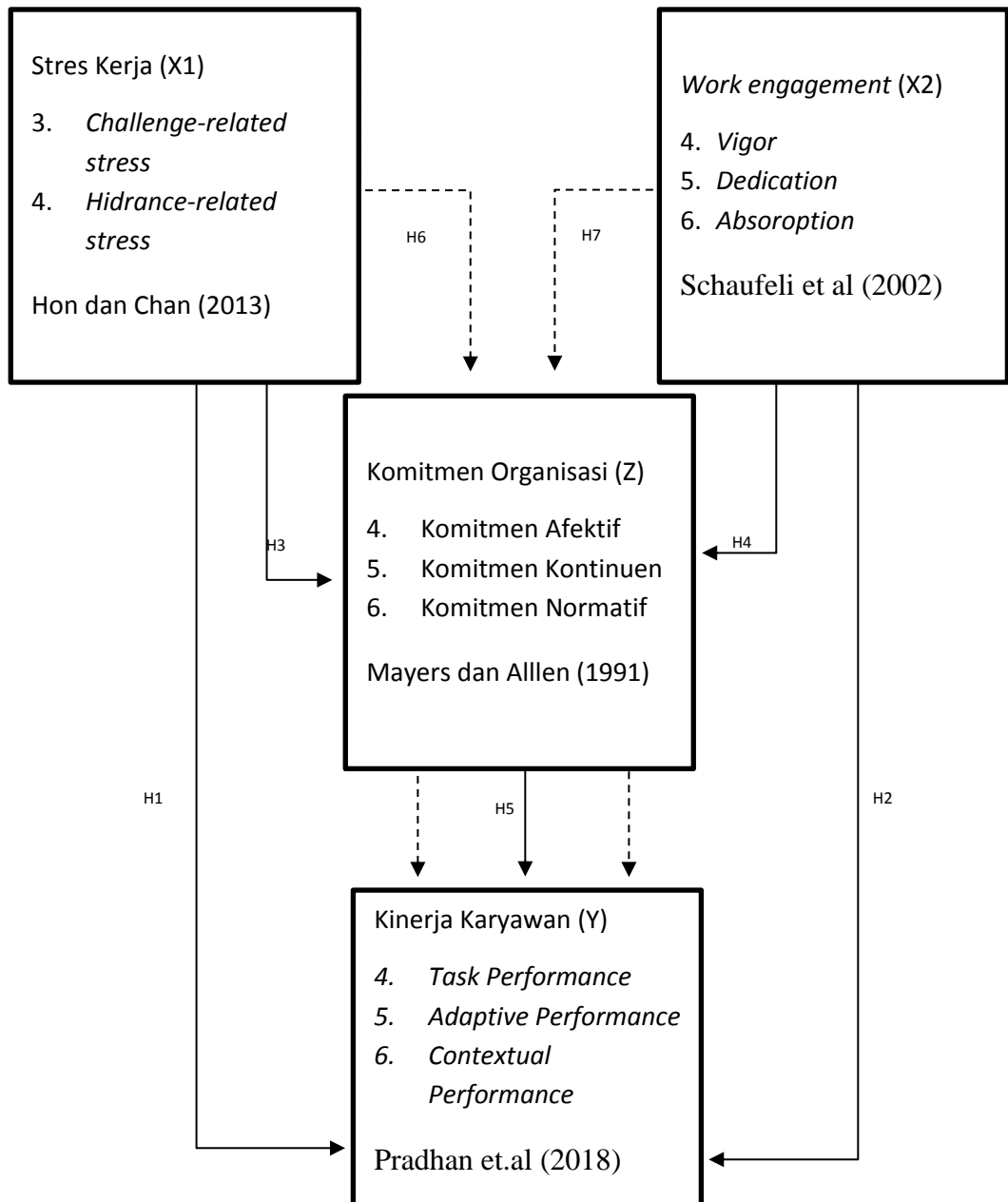
Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.6, responden menunjukkan nilai variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,77 dengan kriteria tinggi. Skor kinerja karyawan yang berkriteria tinggi memperlihatkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terbilang baik dan tidak terjadi masalah dalam penyelesaiannya, baik pekerjaan individual maupun pekerjaan yang berhubungan dengan rekan kerja maupun atasan.

4.4 Model Teoritis

Berdasarkan hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini, maka model penelitian yang akan dianalisis lebih lanjut dengan analisis SEM adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1

Gambar Model Teoritis

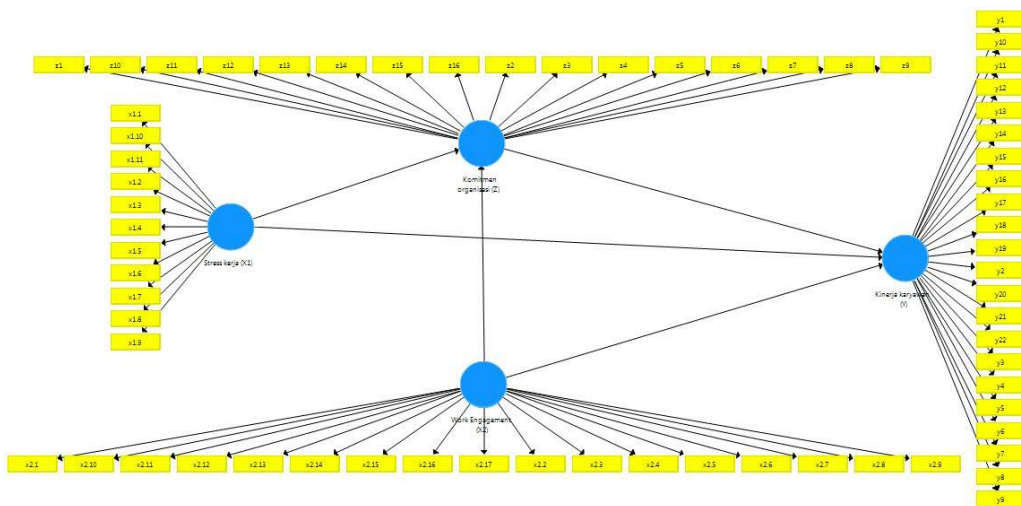


4.5 Pengembangan Model SEM

Dalam langkah kedua ini, model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram model SEM yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausal yang ingin diuji. Dalam diagram ini, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya.

Gambar 4.2

Gambar Model Hubungan Kausal Antar Variabel



4.6 Uji Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* (model pengukuran) yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliable*). Analisa Outer Model ini untuk mengetahui hubungan antar variabel laten dengan

indikator-indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Tiga kriteria pengukuran digunakan dalam teknik analisa data menggunakan SmartPLS untuk menilai model. Tiga pengukuran itu adalah *Convergent Validity*, *Reliability*, dan *Discriminant validity*.

4.6.1 Uji *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 adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.7: Hasil Uji *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

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2019

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.

4.6.2 Uji Reliabilitas (*Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*)

4.6.2.1 Uji Reliabilitas dan Nilai AVE

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*:

Tabel 4.8: 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

Sumber: Data Primer diolah, 2019

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.

4.6.2.2 Uji Construct Validity (AVE)

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 4.8 di atas. Dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai AVE lebih dari 0,5, sehingga variabel tersebut memiliki konstruk validitas yang baik.

4.6.3 Uji Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak. Beberapa cara untuk melihat Discriminant validity adalah:

1. Melihat nilai *Cross Loading*

Discriminant validity dapat diukur dengan melihat nilai *Cross loading*. Jika semua indikator mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing-masing konstruknya dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator pada blok konstruk pada kolom lainnya, maka disimpulkan bahwa masing-masing indikator dalam blok adalah penyusun konstruk dalam kolom tersebut.

2. Membandingkan nilai akar AVE

Discriminant Validity selanjutnya diukur dengan membandingkan nilai akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.9
Hasil Nilai Cross Loading

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	
	Kinerja karyaw...	Komitmen org...	Stress kerja (X1)	Work Engage...
x1.1	-0.541	-0.533	0.615	-0.590
x1.10	-0.695	-0.664	0.787	-0.649
x1.11	-0.563	-0.536	0.646	-0.532
x1.2	-0.647	-0.602	0.729	-0.655
x1.3	-0.616	-0.585	0.677	-0.654
x1.4	-0.707	-0.686	0.718	-0.659
x1.5	-0.652	-0.624	0.702	-0.652
x1.6	-0.576	-0.566	0.690	-0.593
x1.7	-0.681	-0.647	0.751	-0.630
x1.8	-0.672	-0.677	0.777	-0.691
x1.9	-0.618	-0.569	0.682	-0.650
x2.1	0.726	0.686	-0.627	0.701
x2.10	0.648	0.620	-0.652	0.698
x2.11	0.728	0.692	-0.651	0.783
x2.12	0.719	0.684	-0.713	0.749
x2.13	0.693	0.656	-0.666	0.759
x2.14	0.733	0.733	-0.699	0.792
x2.15	0.707	0.708	-0.656	0.758
x2.16	0.751	0.725	-0.741	0.818
x2.17	0.736	0.686	-0.755	0.841
x2.2	0.711	0.659	-0.694	0.759
x2.3	0.722	0.672	-0.716	0.768
x2.4	0.724	0.680	-0.734	0.781
x2.5	0.707	0.722	-0.681	0.751
x2.6	0.631	0.603	-0.600	0.703
x2.7	0.621	0.558	-0.635	0.708
x2.8	0.626	0.582	-0.576	0.694
x2.9	0.685	0.658	-0.619	0.713
y1	0.829	0.762	-0.783	0.848
y10	0.741	0.723	-0.677	0.668
y11	0.706	0.695	-0.586	0.611
y12	0.794	0.786	-0.709	0.682
y13	0.792	0.752	-0.712	0.735
y14	0.718	0.717	-0.592	0.616

y15	0.705	0.702	-0.645	0.646
y16	0.759	0.719	-0.712	0.689
y17	0.787	0.805	-0.746	0.749
y18	0.801	0.778	-0.729	0.726
y19	0.786	0.786	-0.703	0.746
y2	0.785	0.699	-0.747	0.800
y20	0.806	0.814	-0.706	0.731
y21	0.777	0.754	-0.650	0.692
y22	0.843	0.826	-0.738	0.758
y3	0.798	0.748	-0.781	0.806
y4	0.746	0.706	-0.664	0.738
y5	0.711	0.637	-0.596	0.689
y6	0.776	0.715	-0.701	0.722
y7	0.781	0.751	-0.738	0.728
y8	0.677	0.677	-0.565	0.570
y9	0.742	0.706	-0.631	0.709
z1	0.709	0.736	-0.635	0.605

z10	0.779	0.798	-0.716	0.741
z11	0.745	0.776	-0.644	0.658
z12	0.781	0.801	-0.664	0.729
z13	0.826	0.831	-0.761	0.796
z14	0.815	0.859	-0.758	0.768
z15	0.763	0.782	-0.680	0.706
z16	0.754	0.773	-0.695	0.712
z2	0.705	0.770	-0.679	0.671
z3	0.743	0.769	-0.658	0.679
z4	0.730	0.789	-0.686	0.679
z5	0.770	0.809	-0.687	0.717
z6	0.801	0.810	-0.698	0.689
z7	0.765	0.787	-0.667	0.705
z8	0.778	0.815	-0.622	0.712
z9	0.771	0.789	-0.685	0.688

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2019

Tabel 4.10

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

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2019

Dari output nomor 1 yaitu *Discriminant validity (Cross Loading)*, dapat diketahui rata-rata indikator mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing-masing konstruknya dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator pada blok konstruk pada kolom lainnya, maka disimpulkan bahwa masing-masing indikator dalam blok adalah penyusun konstruk dalam kolom tersebut.

Discriminant validity selanjutnya diukur dengan membandingkan nilai akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk. Nilai akar AVE dapat dilihat dari output nomor 2 yaitu *Discriminant Validity* pada kolom *Fornell Larcker Criterion*.

Dapat diketahui nilai akar AVE sbb:

Stress kerja : 0,709

Work Engagement : 0,753

Kinerja karyawan : 0,768

Komitmen organisasi :0,794

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.

4.7 Uji Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square dan uji t serta signifikansi koefisien parameter jalur struktural.

4.7.1 Uji *R-square*

Hasil *output* nilai *R-square*:

Tabel 4.11

Hasil Nilai *R-square*

R Square		
Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja karyaw...	0.958	0.957
Komitmen org...	0.812	0.808

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2019

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R-square* variabel Kinerja karyawan sebesar 0,958. Nilai *R-square* sebesar 0,958 memiliki arti bahwa variabilitas konstruk Kinerja karyawan yang dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk Stres kerja, *Work Engagement*, dan Komitmen organisasi sebesar 95,8% sedangkan sisanya 4,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Nilai *R-square* variabel Komitmen organisasi sebesar 0,812. Nilai *R-square* sebesar 0,812 memiliki arti bahwa variabilitas konstruk Komitmen organisasi yang dapat di jelaskan oleh variabilitas stres kerja dan *work engagement* sebesar 81,2% sedangkan sisanya 18,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Semakin besar angka *R-square* menunjukkan semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya.

4.7.2 Uji Hipotesis (Pengaruh antar variabel)

Dalam tahap pengujian hipotesis ini, maka akan di analisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan probabilitas 0,05.

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

Tabel 4.12

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

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2019

Perumusan Hipotesis:

1. Ho : Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karet Batin VIII
Ha : Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karet Batin VIII
2. Ho : *Work engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karet Batin VIII
Ha : *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karet Batin VIII
3. Ho : Stress kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Karet Batin VIII
Ha : Stress kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Karet Batin VIII
4. Ho : *Work engagement* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Karet Batin VIII
Ha : *Work engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT Karet Batin VIII
5. Ho : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karet Batin VIII
Ha : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karet Batin VIII

Sedangkan hipotesis untuk analisis jalur:

1. Ho : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karet Batin VIII melalui komitmen organisasi
Ha : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karet Batin VIII melalui komitmen organisasi
2. Ho : *Work engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karet Batin VIII melalui komitmen organisasi
Ha : *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karet Batin VIII melalui komitmen organisasi

Dasar pengambilan keputusan: (berdasarkan nilai signifikansi)

- Jika nilai Probabilitas (P values) > 0,05 maka Ho diterima (Tidak ada pengaruh)
- Jika nilai Probabilitas (P values) < 0,05 maka Ho ditolak (Ada pengaruh)

Kesimpulan:

1. 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.

2. *Work engagement* 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*) 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.
3. 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.
4. *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.
5. 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.

4.7.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur atau *Path analysis* merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur akan membantu dalam melihat besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel terikat terhadap variabel bebas, dengan memperhatikan besarnya koefisien tersebut maka bisa dibandingkan besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Selanjutnya dilakukan analisis pengaruh mediasi untuk mengetahui apakah variabel mediasi atau intervening itu memediasi pengaruh variabel independen terhadap dependen atau tidak.

Pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total

Analisis ini untuk mengetahui besarnya koefisien pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total, sehingga dapat diketahui apakah variabel mediasi memediasi pengaruh variabel independen terhadap dependen atau tidak.

Hasil koefisien analisis jalur dapat dilihat pada output *Indirect Effects* dan *Total Effects*. Menurut Haryono (2017), jika pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi dalam penelitian ini bukan merupakan variabel mediasi atau intervening.

Hasil *output* analisis jalur:

Tabel 4.13

Hasil Analisis Jalur

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

	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

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2019

Hasil Analisis:

1. 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.

2. 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.

Ringkasan kesimpulan untuk analisis jalur:

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini karena pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen lebih besar dari pada pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja.
2. *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini karena pengaruh tidak langsung *work engagement* terhadap kinerja melalui komitmen lebih besar dari pada pengaruh langsung *work engagement* terhadap kinerja.

Tabel 4.14: Tabel Rangkuman Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Statistik	Pembuktian	Pengaruh
1	Terdapat pengaruh pada stres kerja terhadap kinerja karyawan	0.009<0,05 (P-value) Nilai koefisien: -0,122	TERBUKTI	ADA, NEGATIF
2	Terdapat pengaruh pada <i>work engagement</i> terhadap kinerja karyawan	0.000<0,05 (P-value) Nilai koefisien: 0,273	TERBUKTI	ADA, POSITIF
3	Terdapat pengaruh pada stres kerja terhadap komitmen organisasi	0.008<0,05 (P-value) Nilai koefisien: -0,340	TERBUKTI	ADA, NEGATIF
4	Terdapat pengaruh pada <i>work engagement</i> terhadap komitmen organisasi	0.000<0,05 (P-value) Nilai koefisien: 0,584	TERBUKTI	ADA, POSITIF

5	Terdapat pengaruh pada komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	0.000<0,05 (P-value) Nilai koefisien: 0,617	TERBUKTI	ADA, POSITIF
6	Terdapat hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi	X1-Y-Z (-0.210) > X1-Y (-0,122) (Total = -0.332)	TERBUKTI	ADA
7	Terdapat hubungan <i>work engagement</i> terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi	X2-Y-Z (0,360) > X2-Y (0,273) (Total = 0.113)	TERBUKTI	ADA

4.8 Pembahasan Hasil

4.8.1 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karet Batin VIII. Hal ini karena nilai P values $< 0,05$ ($0,009 < 0,05$), sehingga H_0 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.

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.

Hal tersebut mengungkapkan hasil penelitian ini memiliki kesamaan dari hasil penelitian terdahulu yaitu stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

4.8.2 Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan

Work engagement 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) 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.

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.

Hal tersebut mengungkapkan hasil penelitian ini memiliki kesamaan dari hasil penelitian terdahulu yaitu *work engagement* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

4.8.3 Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi

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.

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.

Hal tersebut mengungkapkan hasil penelitian ini memiliki kesamaan dari hasil penelitian terdahulu yaitu stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi.

4.8.4 Pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi

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.

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.

Hal tersebut mengungkapkan hasil penelitian ini memiliki kesamaan dari hasil penelitian terdahulu yaitu *work engagement* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

4.8.5 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

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.

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.

Hal tersebut mengungkapkan hasil penelitian ini memiliki kesamaan dari hasil penelitian terdahulu yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

4.8.6 Hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

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.

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.

Hal tersebut mengungkapkan hasil penelitian ini memiliki kesamaan dari hasil penelitian terdahulu yaitu adanya hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

4.8.7 Hubungan *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

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.

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*.

Hal tersebut mengungkapkan hasil penelitian ini memiliki kesamaan dari hasil penelitian terdahulu yaitu adanya hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data pada bab IV di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Karet Batin VIII. Hal ini karena nilai P values $< 0,05$ ($0,009 < 0,05$), sehingga H_0 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.
2. *Work engagement* 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) 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.
3. 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 kinerja akan menurun, dan sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja akan meningkat.
4. *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.

5. 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.
6. Koefisien regresi pengaruh langsung X1 ke Y sebesar -0,122, 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. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini karena pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen lebih besar dari pada pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja.
7. Koefisien regresi pengaruh langsung X2 ke Y sebesar 0,273, 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. *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini karena pengaruh tidak langsung *work engagement* terhadap

kinerja melalui komitmen lebih besar dari pada pengaruh langsung *work engagement* terhadap kinerja..

5.2 Keterbatasan Penelitian

Beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini dan perlu diperhatikan oleh peneliti yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. Karet Bathin VIII saja, sehingga kurang akuratnya hasil penelitian jika ditujukan pada populasi yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel stres kerja, *work engagement*, dan komitmen organisasi saja, mengingat masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

Setelah melakukan analisis dan pengamatan terhadap semua keterbatasan yang ada, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memberikan pekerjaan yang tidak berlebihan ataupun yang memberikan tekanan kepada karyawan sehingga menurunkan angka stres pada pola perilaku karyawan.
2. Manajemen sebaiknya terus meningkatkan ikatan yang terjadi antara karyawan dan pekerjaan agar ikatan yang dimiliki karyawan semakin meningkat seiring berjalannya mereka bekerja dalam perusahaan.
3. 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.

4. Perusahaan sebaiknya terus mengontrol kinerja karyawan agar perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dalam pengelolaan kinerja karyawan.
5. Untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan sampel pada beberapa perusahaan, sehingga hasil penelitian akan lebih valid dan populasi lebih luas.
6. Untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel yang lebih banyak lagi, sehingga hasil penelitian akan lebih valid.
7. Penelitian ini masih belum sempurna dan harapannya untuk penelitian selanjutnya dapat diperjelas baik dari segi isi maupun penulisan agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial. Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- 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), 95-106.
<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. *Institute for employment studies*. 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)

- 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: BPFE.
- 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), 1-10. <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.
- 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 Leadership*, 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 Commitmen, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians*. Office of Naval Research, Washington. D.C. Personnel and Training Research Progress Office. INDIVIDUAL-ORGANIZATIONAL LINKAGES, 1-24.
- 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/ISSN 2304-0777>

- Velnampy, 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. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian

Kuisisioner Penelitian

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir/skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”, maka dengan ini peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat mengisi kuisisioner penelitian dengan sebenar-benarnya. Kuisisioner ini merupakan parameter penelitian skripsi yang merupakan tugas akhir untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Setiap informasi yang diperoleh dari Bapak/Ibu/Saudara/i adalah data yang sangat diperlukan dan akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian ini. Demikian permohonan ini dibuat, semoga Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan kesediaan untuk mengisi kuisisioner penelitian ini dengan sejujurnya.

Atas perhatian dan kesediaannya, kami ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Rizq Rafi Firdaus

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama / Inisial : (Boleh dikosongkan)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Usia : \leq 20 tahun
 21 - 30 tahun
 31 - 40 tahun
 41 - 50 tahun
 $>$ 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SD/Sederajat
 SMP/Sederajat
 SMA/Sederajat
 D1-D3
 S1/S2/S3
5. Divisi (saat ini) :
6. Masa Kerja : $0 \leq$ 1 tahun
 1 - 2 tahun
 2 - 3 tahun
 4 - 5 tahun
 $>$ 5 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Pada halaman berikut ini, Bapak/Ibu akan menemukan beberapa pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Pilihlah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan/pengalaman yang dirasakan oleh Bapak/Ibu/Saudara/I sendiri dengan memberikan tanda (X) pada jawaban. Beberapa kriteria jawaban atas pertanyaan dibawah ini, yaitu:

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Netral (N)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

KUISIONER

Bagian 1: *Job Stress* (Stres Kerja)

<i>Challenge-Related Stress</i> (Stres Terkait Tantangan)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.1	Saya merasa tugas yang diberikan susah untuk dilakukan dalam satu pekerjaan					
1.2	Saya merasa waktu pengerjaan tidak seimbang dengan pekerjaan yang di berikan					
1.3	Saya merasa banyak pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
1.4	Saya merasa tertekan dengan tanggung jawab yang di berikan					
1.5	Saya merasa adanya tekanan waktu yang diberikan oleh perusahaan					
1.6	Saya merasa tidak berada di lingkup posisi tanggung jawab yang saya terima					
<i>Hidrance-Related Stress</i> (Stress Terkait Halangan)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS
1.7	Saya merasa adanya ketimpangan pada standar operasional pekerjaan dibandingkan dengan hasil kerja yang harus dicapai					

1.8	Saya merasa tidak mampu untuk memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari hasil kerja yang harus dicapai					
1.9	Saya merasa terlalu banyak birokrasi yang harus dilalui untuk melaksanakan pekerjaan					
1.10	Saya tidak merasa ada jaminan dalam pekerjaan yang saya lakukan					
1.11	Saya merasakan hambatan karir yang tinggi					

Bagian 2 : Work Engagement (Keterlibatan Kerja)

Vigor (Semangat)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
2.1	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan semangat					
2.2	Saya merasa kuat dan bertenaga dalam melakukan pekerjaan saya					
2.3	Ketika saya bangun dipagi hari, saya seperti pergi bekerja					
2.4	Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu					
2.5	Pekerjaan ini membuat saya sangat bermental tangguh					
2.6	Ditempat kerja saya, saya selalu bertahan , bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik					
Dedication (Dedikasi)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS
2.7	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan					
2.8	Saya antusias perihal pekerjaan saya					
2.9	Pekerjaan saya menginspirasi saya					

2.10	Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan					
2.11	Bagi saya, pekerjaan saya adalah menantang					
Absorption (Penyerapan)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS
2.12	Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja					
2.13	Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain di sekitar saya					
2.14	Saya merasa senang ketika saya bekerja intens					
2.15	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya					
2.16	Saya terbawa ketika saya sedang bekerja					
2.17	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya					

Bagian 3 : Kinerja Karyawan

Task Performance (Kinerja Tugas)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.1	Saya ingin mempertahankan standar kerja yang tinggi					
3.2	Saya tetap bekerja walaupun tanpa adanya pengawasan					
3.3	Saya bersemangat dalam bekerja					
3.4	Saya senang menangani banyak tugas					
3.5	Saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian tugas					
3.6	Saya percaya pada rekan kerja saya					
Adaptive Performance (Kinerja Adaptif)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS
3.7	Saya mampu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan					

3.8	Saya mampu beradaptasi ketika terjadi perubahan sistem kerja					
3.9	Saya merasa bahwa perubahan yang terjadi membuat pekerjaan saya menjadi efektif					
3.10	Saya merasa sabar ketika ada konflik yang terjadi					
3.11	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan fleksibel					
3.12	Saya mampu mengatasi perubahan yang terjadi dalam perusahaan					
Contextual Performance (Kinerja Kontekstual)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS
3.13	Memberikan bantuan terhadap rekan kerja adalah sesuatu yang harus saya lakukan ketika saya mampu					
3.14	Saya menyukai tanggung jawab tambahan yang di berikan kepada saya					
3.15	Saya merasa ada ikatan batin kepada rekan kerja saya					
3.16	Saya ikut berpartisipasi dalam rapat pekerjaan					
3.17	Saya selalu memuji rekan kerja saya ketika mereka melakukan pekerjaannya dengan baik					
3.18	Saya puas terhadap rekan kerja saya					
3.19	Saya senang bertukar pengetahuan dengan rekan kerja saya					
3.20	Saya selalu berkoordinasi dengan rekan kerja saya					
3.21	Saya akan membimbing kolega baru di luar pekerjaan					
3.22	Saya merasa pengambilan keputusan dalam pekerjaan yang dilakukan efektif					

Bagian 4 : Komitmen Organisasi

<i>Komitmen Afektif</i>						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4.1	Saya senang berkarier sepanjang hidup dalam organisasi					
4.2	Saya menganggap bahwa masalah organisasi adalah masalah saya sendiri					
4.3	Saya memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi					
4.4	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi					
4.5	Saya menganggap diri saya adalah bagian dari keluarga organisasi					
Komitmen Kontinuen						
No.	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS
4.6	Saya menganggap tetap tinggal dengan organisasi adalah masalah kebutuhan bukan masalah keinginan					
4.7	Saya merasa sulit untuk meninggalkan organisasi meskipun sangat menginginkannya					
4.8	Saya menganggap akan banyak hal yang akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi					
4.9	Saya merasa terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi					
4.10	Sulit mempertimbangkan untuk bekerja ditempat lain					
4.11	Saya menganggap konsekuensi negatif untuk meninggalkan organisasi adalah kelangkaan alternatif pekerjaan lain					
Komitmen Normatif						
No.	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS
4.12	Saya berkewajiban untuk tetap bersama atasan sekarang					

4.13	Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi sekarang, sekalipun hal itu menguntungkan					
4.14	Saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi sekarang					
4.15	Saya akan memberikan loyalitas terhadap organisasi					
4.16	Saya tidak akan meninggalkan organisasi sekarang karena mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap orang di dalamnya					

Lampiran 2: Data Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki - laki	97	90.6	90.6	90.6
Valid Perempuan	10	9.4	9.4	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<26 tahun	56	52.3	52.3	52.3
26-35 tahun	39	36.4	36.4	88.7
Valid 36-45 tahun	4	3.7	3.7	92.4
≥46 tahun	8	7.6	7.6	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

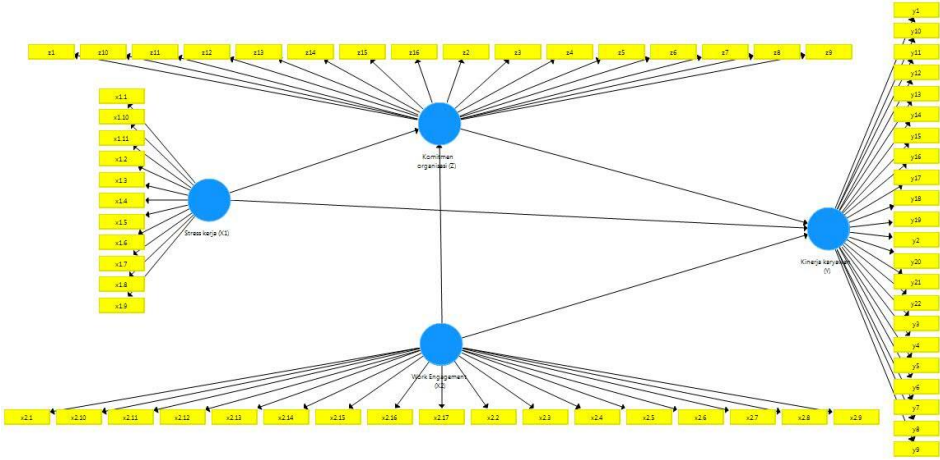
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	4	4.7	4.7	4.7
SMP	8	7.5	7.5	12.2
Valid SMA	77	78	78	90.2
Sarjana	18	16.8	16.8	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Masa Kerja Karyawan

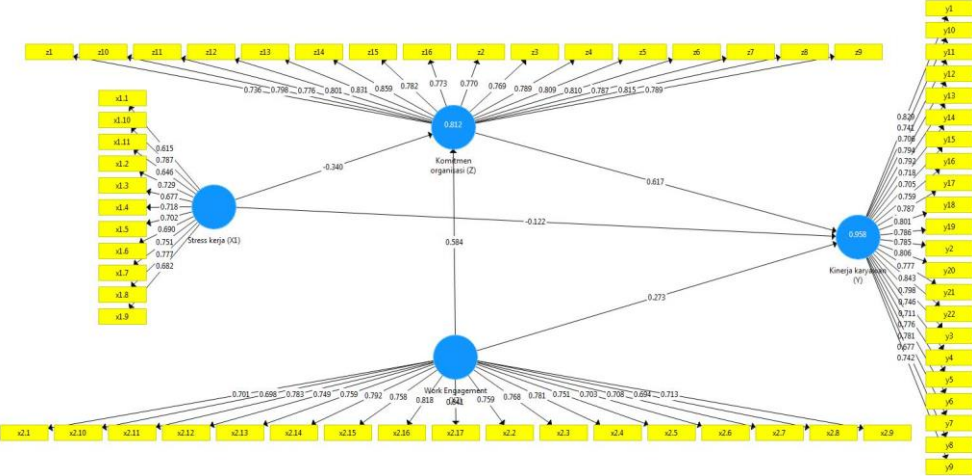
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
≤ 1 tahun	72	67.3	67.3	67.3
Valid 1-3 tahun	11	10.3	10.3	77.6
3-5 tahun	24	22.4	22.4	100.0
Total	107	100.0	100.0	

Lampiran 3: Output SmartPLS

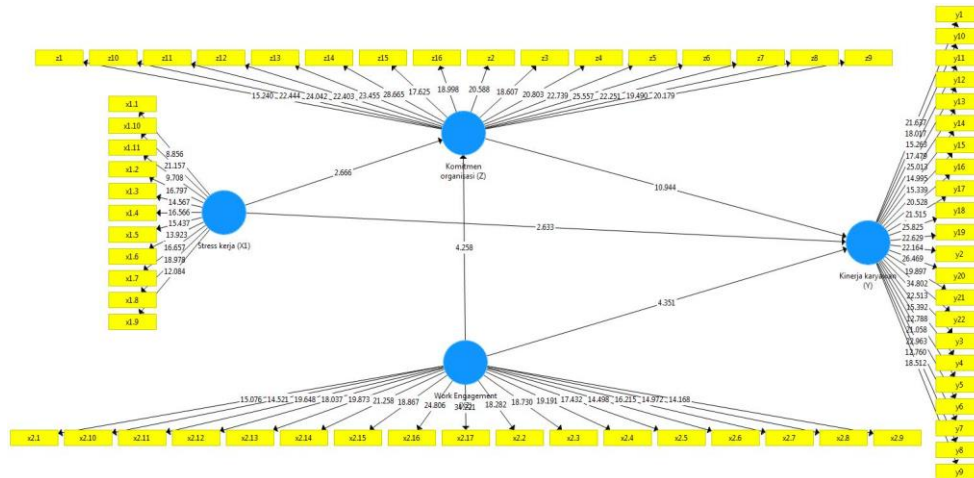
Gambar Model:



Gambar model uji Convergent validity: (nilai outer loading)



Gambar model uji hipotesis: (nilai t hitung):



Uji Convergent Validity

Outer Loadings

	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

Uji Reliabilitas (*Composite Reliability & Cronbach's Alpha*) dan Uji Konstruksi Validity (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

Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	
	Kinerja karyaw...	Komitmen org...	Stress kerja (X1)	Work Engage...
x1.1	-0.541	-0.533	0.615	-0.590
x1.10	-0.695	-0.664	0.787	-0.649
x1.11	-0.563	-0.536	0.646	-0.532
x1.2	-0.647	-0.602	0.729	-0.655
x1.3	-0.616	-0.585	0.677	-0.654
x1.4	-0.707	-0.686	0.718	-0.659
x1.5	-0.652	-0.624	0.702	-0.652
x1.6	-0.576	-0.566	0.690	-0.593
x1.7	-0.681	-0.647	0.751	-0.630
x1.8	-0.672	-0.677	0.777	-0.691
x1.9	-0.618	-0.569	0.682	-0.650
x2.1	0.726	0.686	-0.627	0.701
x2.10	0.648	0.620	-0.652	0.698
x2.11	0.728	0.692	-0.651	0.783
x2.12	0.719	0.684	-0.713	0.749
x2.13	0.693	0.656	-0.666	0.759
x2.14	0.733	0.733	-0.699	0.792
x2.15	0.707	0.708	-0.656	0.758
x2.16	0.751	0.725	-0.741	0.818
x2.17	0.736	0.686	-0.755	0.841
x2.2	0.711	0.659	-0.694	0.759
x2.3	0.722	0.672	-0.716	0.768
x2.4	0.724	0.680	-0.734	0.781
x2.5	0.707	0.722	-0.681	0.751
x2.6	0.631	0.603	-0.600	0.703
x2.7	0.621	0.558	-0.635	0.708
x2.8	0.626	0.582	-0.576	0.694
x2.9	0.685	0.658	-0.619	0.713
y1	0.829	0.762	-0.783	0.848
y10	0.741	0.723	-0.677	0.668
y11	0.706	0.695	-0.586	0.611
y12	0.794	0.786	-0.709	0.682
y13	0.792	0.752	-0.712	0.735
y14	0.718	0.717	-0.592	0.616

y15	0.705	0.702	-0.645	0.646
y16	0.759	0.719	-0.712	0.689
y17	0.787	0.805	-0.746	0.749
y18	0.801	0.778	-0.729	0.726
y19	0.786	0.786	-0.703	0.746
y2	0.785	0.699	-0.747	0.800
y20	0.806	0.814	-0.706	0.731
y21	0.777	0.754	-0.650	0.692
y22	0.843	0.826	-0.738	0.758
y3	0.798	0.748	-0.781	0.806
y4	0.746	0.706	-0.664	0.738
y5	0.711	0.637	-0.596	0.689
y6	0.776	0.715	-0.701	0.722
y7	0.781	0.751	-0.738	0.728
y8	0.677	0.677	-0.565	0.570
y9	0.742	0.706	-0.631	0.709
z1	0.709	0.736	-0.635	0.605

z10	0.779	0.798	-0.716	0.741
z11	0.745	0.776	-0.644	0.658
z12	0.781	0.801	-0.664	0.729
z13	0.826	0.831	-0.761	0.796
z14	0.815	0.859	-0.758	0.768
z15	0.763	0.782	-0.680	0.706
z16	0.754	0.773	-0.695	0.712
z2	0.705	0.770	-0.679	0.671
z3	0.743	0.769	-0.658	0.679
z4	0.730	0.789	-0.686	0.679
z5	0.770	0.809	-0.687	0.717
z6	0.801	0.810	-0.698	0.689
z7	0.765	0.787	-0.667	0.705
z8	0.778	0.815	-0.622	0.712
z9	0.771	0.789	-0.685	0.688

Nilai Akar AVE

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion		Cross Loadings		Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)		Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	
	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			

Nilai R-Square

R Square

Matrix		R Square		R Square Adjusted	
		R Square	R Square Adjusted		
Kinerja karyaw...		0.958	0.957		
Komitmen org...		0.812	0.808		

Pengujian Hipotesis

Path Coefficients

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)		-0.122	-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

Mean, STDEV, T-Values, P-Values		Confidence Intervals		Confidence Intervals Bias Corrected		Samples		Copy to Clipboard:	
		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

Output Nilai Korelasi Antar Variabel

Latent Variable

Latent Variable	Latent Variable Correlations	Latent Variable Covariances		
	Kinerja karyawan (Y)	Komitmen organisasi (Z)	Stress kerja (X1)	Work Engagement (X2)
Kinerja karyawan (Y)	1.000	0.965	-0.898	0.930
Komitmen organisasi (Z)	0.965	1.000	-0.862	0.888
Stress kerja (X1)	-0.898	-0.862	1.000	-0.894
Work Engagement (X2)	0.930	0.888	-0.894	1.000




Lampiran 4: Struktur Organisasi dan Absensi Kegiatan Penelitian



Absensi Kegiatan

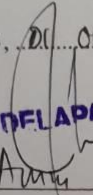
Nama : Rizq Rafi Firdaus

Nim : 14311567

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Mengetahui
1.		Penyetoran Surat Izin Penelitian.	
2.		Pengambilan Data	
3.		Documentasi	

Rizq Rafi Firdaus, Di... 2018

PT. KARET BATIN DELAPAN


Ariyus Huda