

BAB IV

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Kuesioner didistribusikan kepada seluruh populasi perawat yang ada di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam yaitu sebanyak 70. Namun dari 70 kuesioner yang didistribusikan, kuesioner yang dikembalikan sebanyak 56, sehingga kuesioner yang dapat diolah adalah sebanyak 56.

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuesioner yang di sebar	70	100
Kuesioner yang tidak kembali	14	20
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0	0
Kuesioner yang memenuhi syarat	56	100

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, juga menguji efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi. Pada bab ini akan diuraikan hasil pengujian model pengukuran (measurement model), model structural dan pengujian efek mediasi dengan menggunakan smart pls 3. Setelah itu akan dijelaskan terkait hasil dari penelitian ini.

4.1 Analisis Deskriptif

Data data yang diperoleh dari responden akan dideskripsikan . Data deskriptif adalah data yang dimana menggambarkan keadaan responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk lebih memahami hasil penelitian yang dilakukan.

4.1.1 Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian

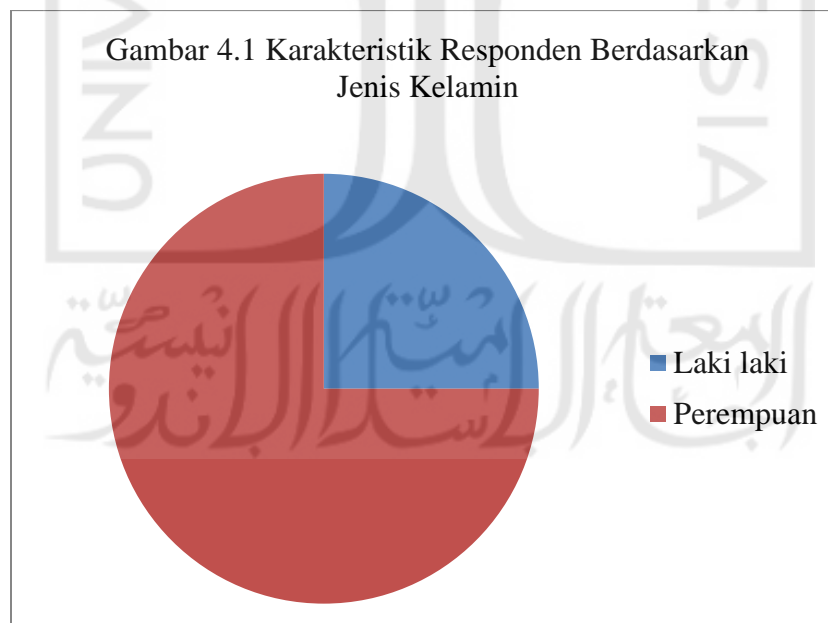
1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini dikelompokkan berdasarkan pada jenis kelamin. Hasil pengelompokkan data responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	14	25
2.	Perempuan	42	75
	Jumlah	56	100

Sumber: Data Primer diolah, 2019



Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan responden yang berjenis kelamin laki-laki. Persentase responden perempuan sebanyak 75 % sedangkan responden laki-laki sebanyak 25 %.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

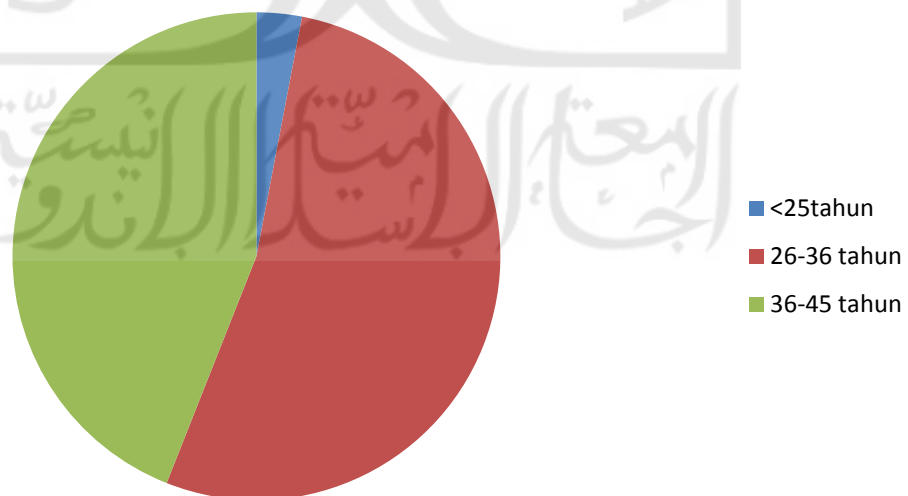
Responden pada penelitian ini dikelompokkan ke dalam tiga kelompok usia yang ditunjukkan pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentasi (%)
1	< 25 Tahun	6	3
2	26-36	30	53
3	36-45	25	44
Jumlah		56	100

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.2 menunjukkan bahwa reponden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 26-36 tahun dengan persentase sebanyak 53% (30 orang), sedangkan persentase yang paling sedikit adalah karyawan yang berumur dibawah 25 tahun yaitu sebesar 3% (6 orang). Persentase karyawan yang berumur dibawah 36-45 tahun sebanyak 44% (25 orang).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

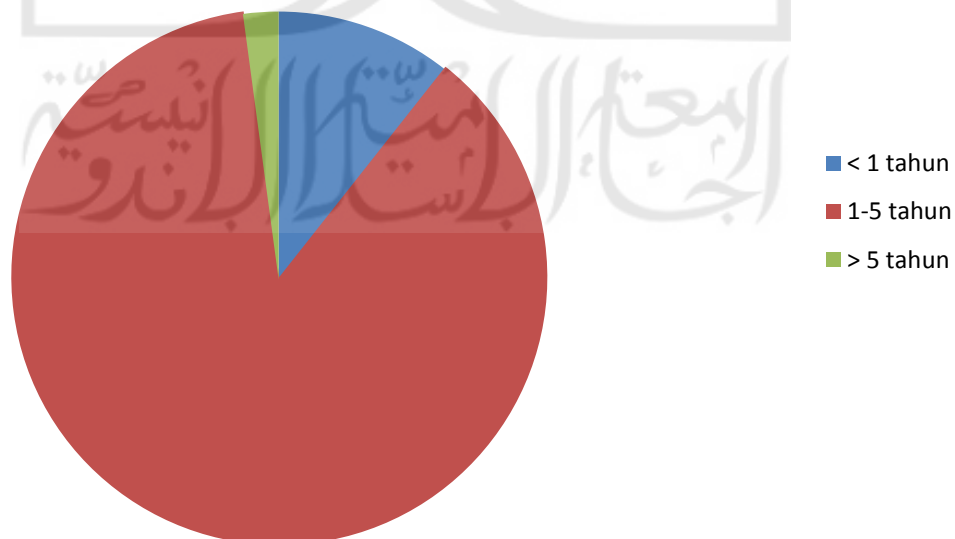
Responden dikelompokkan berdasarkan pada berapa lama karyawan bekerja pada rumah sakit tersebut, hasil pengelompokkan data responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama kerja	Frekuensi	Presentase(%)
1	<1 tahun	4	7
2	1-5 tahun	32	57.4
4	>5 tahun	20	35.7
	Jumlah	56	100

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja



Dari gambar 4.3 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja antara kurun waktu 1-5 tahun mendominasi dalam penelitian ini yaitu dengan persentase sebanyak 57.4% (32 orang), lalu persentase paling sedikit adalah karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 7% (4 orang). Persentase karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 35.7 % (20 orang).

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (LK), stres kerja (SK), kepuasan kerja (KK), dan komitmen organisasi (KO). Pengukuran pada variabel-variabel tersebut diukur dengan skor terendah 1 (Sangat tidak setuju/Sangat tidak puas) dan skor tertinggi adalah 5 (Sangat setuju/Sangat puas). Sehingga dalam penentuan intervalnya adalah sebagai berikut :

$$Interval = (\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}) / (\text{Jumlah Kelas})$$

$$= (5 - 1) / 5$$

$$= 0.8$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendapat adalah sebagai berikut :

Sangat rendah : 1.00 – 1.79

Rendah : 1.80 – 2.59

Cukup : 2.60 – 3.39

Tinggi : 3.40 – 4.19

Sangat tinggi : 4.20 – 5.00

Skala distribusi kriterian pendapat variabel unfavorable adalah sebagai berikut:

Sangat rendah : 4.20 – 5.00

Rendah : 3.40 – 4.19

Cukup : 2.60 – 3.39
 Tinggi : 1.80 – 2.59
 Sangat tinggi : 1.00 – 1.79

1) Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen yang digunakan pada penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Variabel Eksogen lingkungan kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
LF1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	3.785	Tinggi
LF2	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	4.054	Tinggi
LF3	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja	3.732	Tinggi
LF4	Kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik	3.696	Tinggi
LF5	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai	3.893	Tinggi
LNF1	hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja perusahaan	3.500	Tinggi
LNF2	hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas,tugas di lingkungan perusahaan	3.839	Tinggi
LNF3	pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status kepegawaian	3.857	Tinggi
LNF4	pimpinan memberikan uraian tugas	3.750	Tinggi

	yang dapat dipahami oleh bawahan		
Jumlah Total		3.789	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja tergolong dalam kategori tinggi yaitu 3.376. Penilaian tertinggi terjadi pada item pertanyaan LF 2 yaitu “Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja” dengan rata-rata sebesar 4.054. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada pertanyaan LNF1 yaitu “hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja perusahaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3.500. Berdasarkan pada hasil tersebut karyawan merasa suhu di ruangan kerja sangat baik untuk menunjang aktivitas kerja, akan tetapi mereka merasa kurangnya harmonis terhadap sesama rekan kerja.

Tabel 4.6 Variabel Eksogen stres kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
FP1	Saya merasa tugas, tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan job description.	3.768	Rendah
FP2	Saya merasa dalam tekanan saat bekerja	3.554	Rendah
FP3	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan berlebihan	4.304	Sangat Rendah
FP4	Saya merasa sedikit terlibat dalam pekerjaan yang saya lakukan	3.821	Rendah
FP5	Saya merasa percaya diri menyampaikan informasi kepada rekan kerja saya	3.696	Rendah
FI1	Saya merasa adanya tuntutan individu yang saling bertentangan	3.389	Cukup
FI2	Saya merasa tidak ada kejelasan dalam pekerjaan yang saya lakukan	3.911	Rendah
FI3	Saya merasa memiliki hubungan	3.964	Rendah

	yang buruk dengan rekan-rekan kerja		
FI4	Saya merasa tidak sesuainya kompensasi dengan pekerjaan	3.571	Rendah
FI5	Saya merasa ada masalah di tempat kerja yang sedikit mengganggu aktivitas pekerjaan	3.875	Rendah
FO1	Saya merasa kurangnya kerjasama dalam struktur organisasi perusahaan	3.893	Rendah
FO2	Saya merasa standar kerja atasan yang diberikan kepada saya sulit dipenuhi	4.143	Sangat Rendah
FO3	Saya merasa adanya pengawasan yang tidak mendukung dalam pekerjaan	3.982	Rendah
FO4	Saya merasa peraturan dan kebijakan organisasi tidak mendukung pekerjaan	4.036	Rendah
FO5	Saya merasa kurangnya peluang pengembangan karir dalam perusahaan	3.339	Cukup
Total Jumlah		3.814	Rendah

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel stres kerja tergolong dalam kategori rendah yaitu 3.814. Penilaian tertinggi terjadi pada item pertanyaan FI1 yaitu “Saya merasa adanya tuntutan individu yang saling bertentangan” dengan nilai rata-rata sebesar 3.389. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item FP3 “Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan berlebihan” dengan nilai rata-rata sebesar 4.304. Berdasarkan hasil tersebut karyawan merasa adanya tuntutan individu yang saling bertentangan dan juga beban pekerjaan yang diberikan berlebihan.

2) Hasil Analisis Variabel Mediasi

Variabel mediasi yang digunakan pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel mediasi adalah sebagai berikut:

4.7 Variabel Mediasi kepuasan kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
G1	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini	3.679	Tinggi
G2	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang saya terima	3.635	Tinggi
G3	gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	4.018	Tinggi
G4	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang saya terima	3.750	Cukup
P1	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	3.500	Tinggi
P2	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan	3.786	Tinggi
P3	Semua karyawan di perusahaan ini diberikankesempatan yang sama untuk promosi	3.876	Tinggi
P4	Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi	3.750	Tinggi
H1	atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	3.875	Tinggi
H2	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	3.929	Tinggi
H3	atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas	3.696	Tinggi
H4	atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan	3.786	Tinggi
Total Jumlah		3.773	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja tergolong dalam kategori tinggi yaitu 4.018. Penilaian tertinggi terjadi pada item pertanyaan G3 yaitu “gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya” dengan rata-rata sebesar 4.125. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item P1 “Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju” dengan rata-rata sebesar 3.500. Berdasarkan hasil tersebut karyawan merasa gaji yang diterima sudah sesuai, akan tetapi kurangnya motivasi yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan untuk lebih berkembang.

3) Hasil Analisis Variabel Endogen

Variabel eksogen yang digunakan pada penelitian ini adalah Job resources dan Personal Resources. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen adalah sebagai berikut:

4.8 Variabel Endogen komitmen organisasi

Kode	Item	Mean	Kriteria
KA1	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	4.054	Tinggi
KA2	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	3.357	Cukup
KA3	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini	4.161	Sangat Tinggi
KA4	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan	4.018	Tinggi
KA5	Perusahaan ini berarti sangat besar bagi saya	3.964	Tinggi
KK1	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	3.696	Tinggi
KK2	Akan sangat sulit bagi saya	3.804	Tinggi

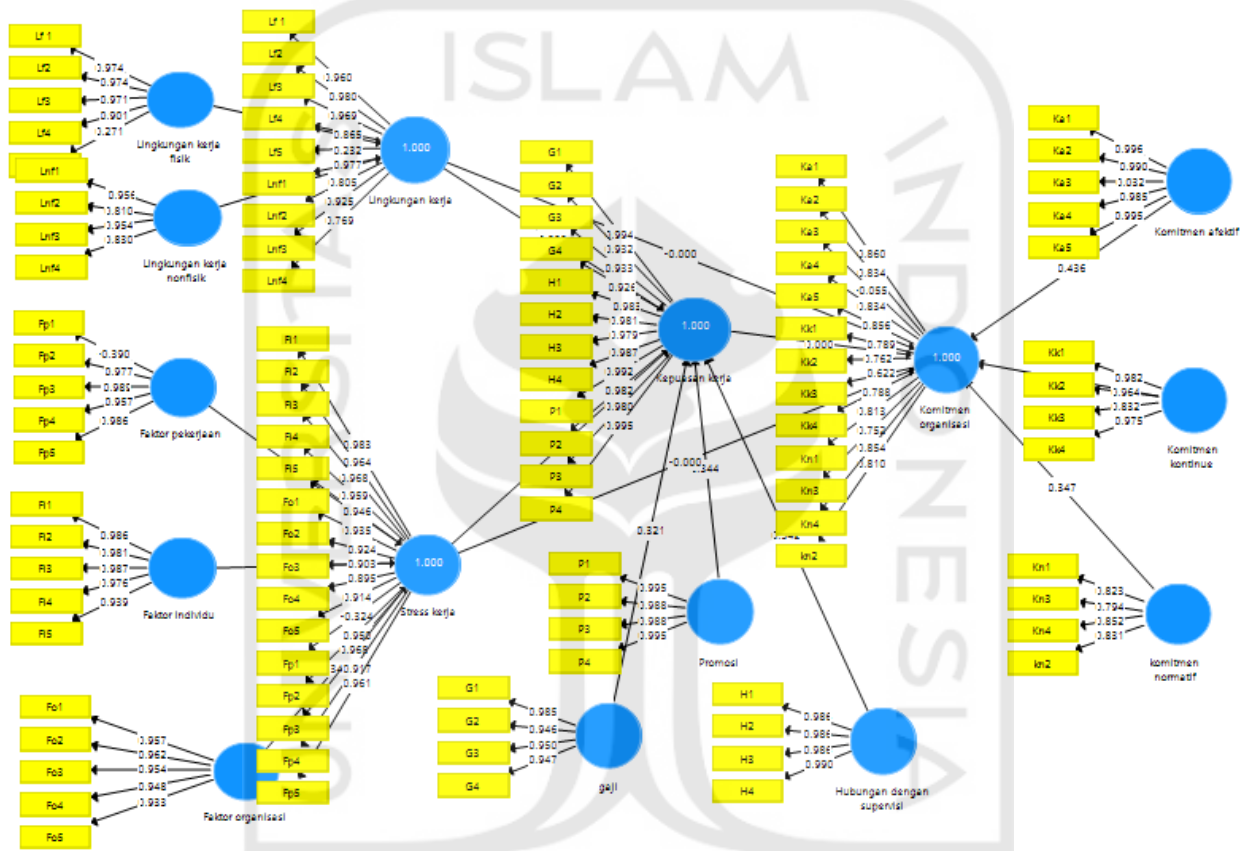
	meninggalkan perusahaan ini		
KK3	Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang	4.179	Sangat Tinggi
KK4	Saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan ini	3.571	Tinggi
KN1	Saya merasa tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kewajiban moral	3.625	Tinggi
KN2	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	3.356	Cukup
KN3	Saya merasa belum banyak memberikan kontribusi bagi perusahaan	3.714	Tinggi
KN4	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	3.375	Cukup
Total jumlah		4.072	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi tergolong dalam kategori tinggi yaitu 4.072. Penilaian tertinggi terjadi pada item pertanyaan KK3 yaitu “Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang” dengan rata-rata sebesar 4.179. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item KN2 “Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya” dengan rata-rata sebesar 3.356. Hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi tergolong dalam kategori tinggi yaitu 4.072. Berdasarkan hasil tersebut karyawan merasa akan terganggu apabila meninggalkan perusahaan dan karyawan juga merasa perusahaan sudah banyak berjasa bagi hidup karyawan.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Pengujian Model Pengukuran (Measurement Model)



Gambar 4.4 Pengujian Model Pengukuran

1) *Convergent Validity*

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. *Convergent validity* diukur dengan menggunakan parameter *outer loading* dan AVE (*Average Variance Extraced*). Ukuran reflektif individual dikatakan berkorelasi jika nilai lebih dari 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali and Latan, 2015).

Tabel 4.9 Nilai Loading factor Konstruk Eksogen lingkungan kerja

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
Lingkungan kerja fisik	Lf1	0.717
	Lf2	0.378
	Lf3	0.700
	Lf4	0.705
	Lf5	0.857
Lingkungan kerja non fisik	Lnf1	0.766
	Lnf2	0.454
	Lnf3	0.785
	Lnf4	0.798

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai factor loading semua variabel manifest > 0.70 kecuali variabel Lf2 dan Lnf2. Oleh karena itu, variabel Lf2 dan Lnf2 harus dikeluarkan dari model.

Tabel 4.10 Nilai Loading factor Konstruk Eksogen stres kerja

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
Faktor pekerjaan	Fp1	0.728
	Fp2	0.670
	Fp3	0.270
	Fp4	0.766
	Fp5	0.749
Faktor individu	Fi1	0.537
	Fi2	0.535
	Fi3	0.561
	Fi4	0.726
	Fi5	0.767
Faktor organisasi	Fo1	0.707
	Fo2	0.269
	Fo3	0.716
	Fo4	0.281
	Fo5	0.736

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai factor loading semua variabel manifest > 0.70 kecuali variabel Fp2 Fp3, Fi1, Fi2, Fi3, Fo2, dan Fo4. Oleh karena itu, variabel Fp2,Fp3 Fi1, Fi2, Fi3, Fo2, dan Fo4 harus dikeluarkan dari model.

Tabel 4.11 Nilai Loading factor Variabel kepuasan kerja

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
Gaji	G1	0.729
	G2	0.748
	G3	0.058
	G4	0.772
Promosi	P1	0.720
	P2	0.729
	P3	0.170
	P4	0.747
Hubungan dengan supervisi	H1	0.730
	H2	0.750
	H3	0.793
	H4	0.832

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.70 kecuali variabel G3 dan P3. Oleh karena itu, variabel G3 dan P3 harus dikeluarkan dari model.

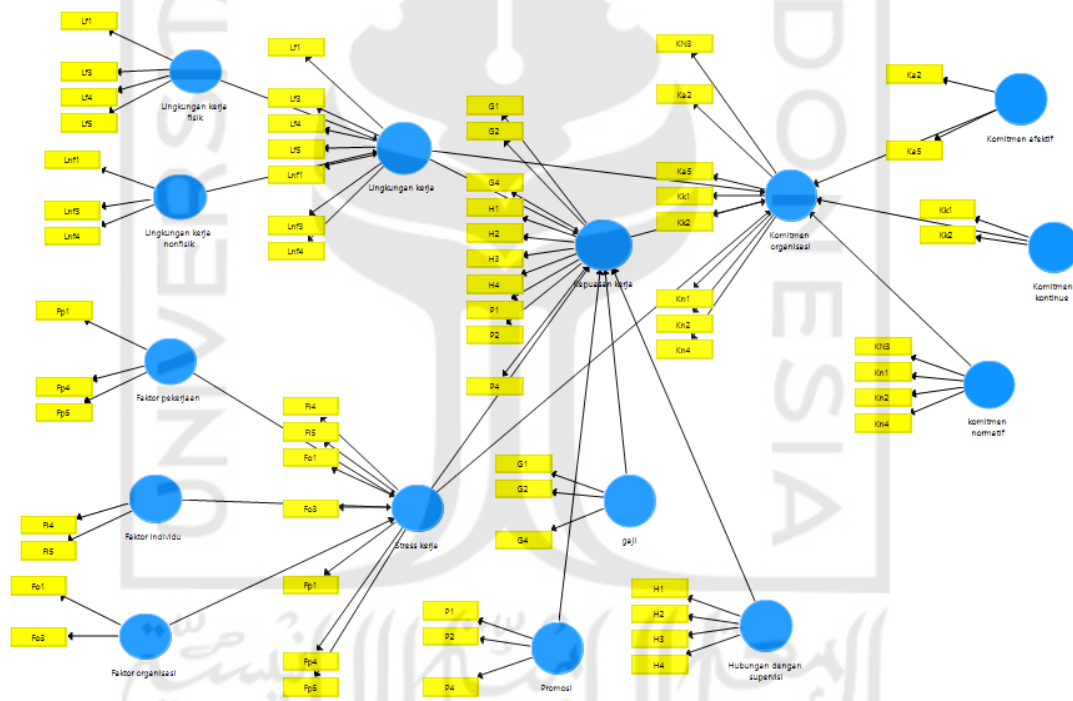
Tabel 4.12 Nilai Loading factor Konstruk Endogen komitmen organisasi

Konstruk Endogen	Kode Item	Loading Factor
Komitmen afektif	Ka1	0.231
	Ka2	0.717
	Ka3	0.443
	Ka4	0.691
	Ka5	0.732
Komitmen continue	Kk1	0.799

	Kk2	0.769
	Kk3	0.655
	Kk4	0.418
Komitmen normative	Kn1	0.700
	Kn2	0.749
	Kn3	0.739
	Kn4	0.720

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai factor loading semua variabel manifest > 0.70 kecuali variabel Ka1, Ka3, Ka4, Kk3 dan Kk4. Oleh karena itu, variabel Ka1, Ka3, dan Kk4 harus dikeluarkan dari model.



Gambar 4.5: Model Modifikasi

Estimasi ulang model pengukuran dilakukan karena terdapat beberapa variabel manifest yang nilai *factor loading* nya <0.70, yaitu variabel Lf2, Lnf2, Fp2, Fp3, Fi1, Fi2, Fi3,

Fo2, Fo4, , P3, G3, Ka1, Ka3, Ka4, Kk3, dan Kk4. Variabel variabel tersebut dikeluarkan dari model agar tidak mempengaruhi hasil *bootstrapping*.

Tabel 4.13 Rangkuman Nilai *Loading Factor*

Konstruk eksogen	Kode item	Loading factor
Lingkungan kerja fisik	Lf1	0.717
	Lf3	0.700
	Lf4	0.705
	Lf5	0.857
Lingkungan kerja non fisik	Lnf1	0.766
	Lnf3	0.785
	Lnf4	0.798
Faktor pekerjaan	Fp1	0.728
	Fp4	0.766
	Fp5	0.749
Faktor individu	Fi4	0.726
	Fi5	0.767
Faktor organisasi	Fo1	0.707
	Fo3	0.716
	F05	0.736
Gaji	G1	0.729
	G2	0.748
	G4	0.772
Promosi	P1	0.720
	P2	0.729
	P4	0.747
Hubungan dengan supervisi	H1	0.730
	H2	0.750
	H3	0.793
	H4	0.832
Komitmen afektif	Ka2	0.717
	Ka5	0.732
Komitmen Kontinue	Kk1	0.799
	Kk2	0.769
Komitmen normatif	Kn1	0.700
	Kn2	0,749
	Kn3	0,739
	Kn4	0.720

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tabel 4.13 menunjukkan nilai dari *loading factor* dari semua variabel yang diuji. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai semua *factor loading* >0.70 sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* dilihat melalui nilai *cross loading* yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk *cross loading* yaitu harus lebih besar dari 7 atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.14 Tabel Nilai *Cross Loading*

Item	LK	SK	KS	KO
Lf1	0.707	0.595	0.627	0.680
Lf3	0.757	0.485	0.574	0.528
Lf4	0.745	0.542	0.612	0.602
Lf5	0.886	0.537	0.693	0.662
Lnf1	0.751	0.590	0.671	0.657
Lnf3	0.844	0.609	0.662	0.632
Lnf4	0.829	0.720	0.705	0.717
Fp1	0.544	0.836	0.550	0.594
Fp2	0.405	0.810	0.445	0.468
Fp4	0.583	0.833	0.593	0.642
Fp5	0.519	0.830	0.584	0.672
Fi4	0.489	0.747	0.613	0.664
Fi5	0.627	0.858	0.629	0.584
Fo1	0.614	0.746	0.587	0.597
Fo3	0.536	0.808	0.690	0.672

Fo5	0.668	0.736	0.689	0.608
G1	0.631	0.610	0.822	0.593
G2	0.686	0.609	0.801	0.621
G4	0.627	0.593	0.869	0.708
P1	0.561	0.629	0.825	0.640
P2	0.632	0.609	0.816	0.695
P4	0.580	0.697	0.790	0.665
H1	0.681	0.653	0.758	0.619
H2	0.707	0.629	0.815	0.718
H3	0.675	0.649	0.865	0.682
H4	0.730	0.682	0.870	0.706
Ka2	0.567	0.552	0.544	0.768
Ka4	0.597	0.679	0.682	0.781
Ka5	0.664	0.646	0.666	0.801
Kk1	0.666	0.772	0.695	0.873
Kk2	0.640	0.636	0.659	0.837
Kk3	0.482	0.478	0.583	0.720
Kn1	0.626	0.571	0.657	0.811
Kn2	0.606	0.589	0.612	0.829
Kn3	0.647	0.535	0.663	0.781
Kn4	0.592	0.533	0.707	0.746

Sumber: Data primer diolah, 2019

3) Composite Reliability

Selain melihat nilai dari factor loading setiap konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS – SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite reliability. Namun, penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas suatu konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reliability.

Tabel 4.15: Konstruk Reliabilitas dan Validitas

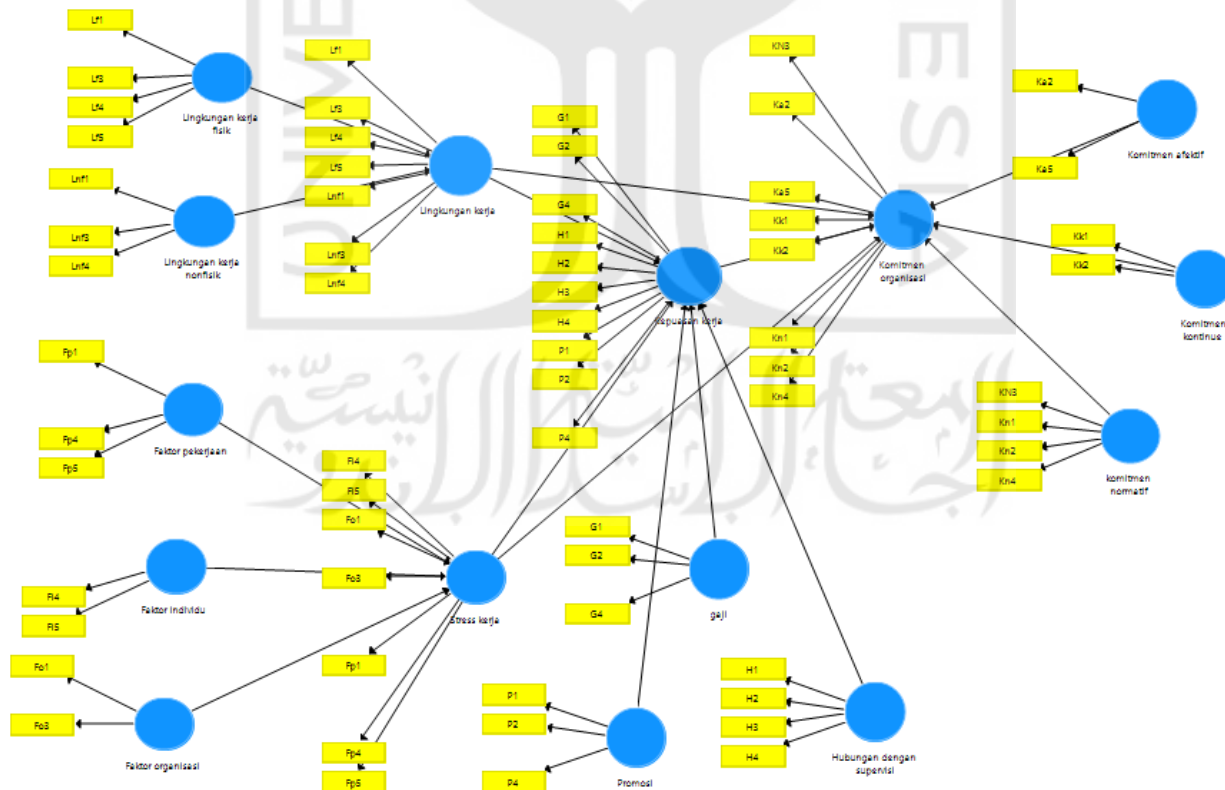
Variabel	Cronbach Alpha	Composite Realibility	AVE
LK	0.861	0.892	0.492
SK	0.873	0.901	0.386

Kk	0.880	0.918	0.479
KO	0.884	0.906	0.441
Lf	0.749	0.796	0.516
Lnf	0.747	0.780	0.573
Gaji	0.622	0.772	0.516
Promosi	0.655	0.789	0.512
Hubungan dengan supervisi	0.846	0.897	0.686
FP	0.797	0.866	0.583
FI	0.752	0.835	0.507
FO	0.605	0.757	0.407
Ka	0.682	0.795	0.455
Kk	0.721	0.828	0.557
Kn	0.802	0.871	0.628

Sumber: Data primer diolah, 2019

4) Second Order Confirmatory Analysis

Second order confirmatory analysis merupakan hubungan teoritis antara variabel laten atau konstruk high order dengan dimensi konstruk dibawahnya (Jogiyanto, 2011).



Gambar 4.6 Hasil Analisis Bootstrapping

Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel, dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Dalam metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) t-value adalah 1.96.

Tabel 4.17 Merupakan hasil dari uji t-statistik untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel laten pada *second order* konstruk.

Tabel 4.16: *Path Coefficient* Pengukuran Signifikansi SCFA

Konstruk	Original sample	Sample Mean	Standart Deviation	T- Staistics	P-Values
Lf -> LK	0.567	0.566	0.021	26.248	0.000
Lnf -> LK	0.474	0.473	0.023	20.581	0.000
Fi -> SK	0.334	0.330	0.024	14.089	0.000
Fp -> SK	0.486	0.489	0.036	13.639	0.000
Fo -> SK	0.316	0.317	0.029	10.817	0.000
G -> Kk	0.324	0.320	0.021	15.175	0.000
P -> Kk	0.319	0.321	0.026	12.400	0.000
HS -> Kk	0.446	0.443	0.020	21.972	0.000
Ka -> KO	0.269	0.269	0.020	13.407	0.000
Kk -> KO	0.326	0.325	0.019	17.501	0.000
Kn -> KO	0.520	0.519	0.025	20.555	0.000

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Structural Model*)

Evaluasi model struktural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen, dan AVE untuk *predictiveness* dengan menggunakan prosedur resampling seperti jackknifing dan *bootstrapping* untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

1) R – Square (R²)

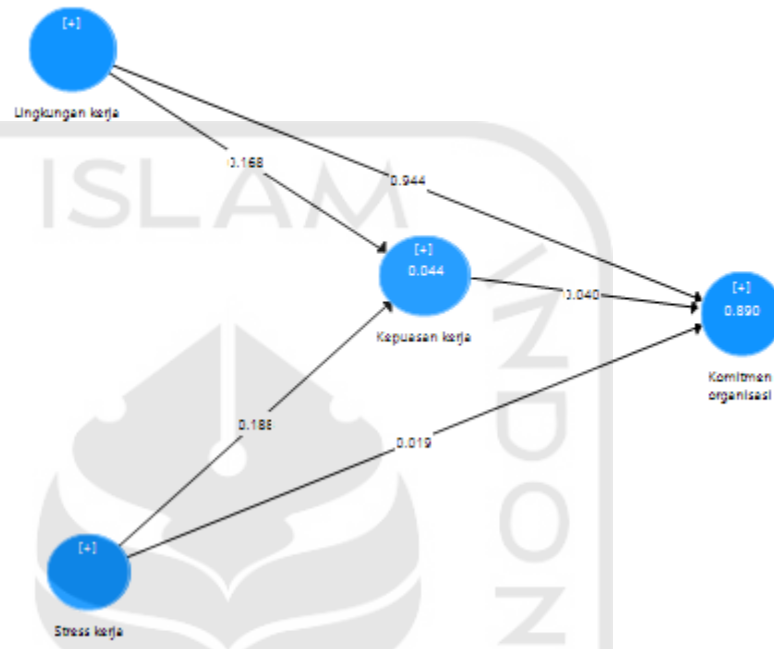
Tabel 4.17: Path Coefficient Pengukuran Signifikansi SCFA

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kk	0.790	0.792
KO	0.818	0.808

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa model pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0.790, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk lingkungan kerja dan stres kerja adalah sebesar 79.0% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Begitu juga dengan model pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap Komitmen organisasi memberikan nilai sebesar 0.818, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk komitmen organisasi yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk lingkungan kerja dan stres kerja adalah sebesar 81.8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel – variabel diluar penelitian ini.

2) Uji Hipotesis



Gambar 4.7 Pengujian Model Struktural

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dilakukan metode *bootsrapping*. Pendekatan bootsrapp merepresentasi nonparametrik untuk precision dari estimasi. Dalam metode PLS, pengambilan keputusan untuk menerima ataupun menolak sebuah hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (P Value), dan nilai T – table. Dalam aplikasi SmartPLS, nilai signifikansi bisa diketahui dengan melihan nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai signifikansi t – value > 1.96 dan atau nilai p – value < 0.05 pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya jika nilai t-value < 1.96 dan atau nilai p-value > 0.05 pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka H_a ditolak dan H_o diterima. Berikut hipotesis – hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Ho: Tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi
Ha: Terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi
2. Ho: Tidak terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap komitmen organisasi
Ha: Terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap komitmen organisasi
3. Ho: Tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
Ha: Terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
4. Ho: Tidak terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja
Ha: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap Kepuasan kerja
5. Ho: Tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
Ha: Terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
6. Ho: Kepuasan kerja tidak akan memediasi lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi
Ha: Kepuasan kerja akan memediasi lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi
7. Ho: Kepuasan kerja tidak akan memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi
Ha: Kepuasan kerja akan memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi

Tabel 4.18 Path Coefficient

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-statistics	P-Values
KK -> KO	0.395	0.401	0.112	3.529	0.000
LK -> KK	0.577	0.578	0.085	6.760	0.000
LK -> KO	0.295	0.295	0.101	2.930	0.004
SK -> KK	0.379	0.381	0.088	4.312	0.000
SK -> KO	0.283	0.279	0.096	2.938	0.003

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0,395$) dengan konstruk komitmen orgsnidsdi nilai t – statistik pada hubungan

konstruk ini adalah $3,529 > 1.96$, dan nilai $p - \text{value } 0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi **terbukti**.

Konstruk lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.577$) terhadap konstruk kepuasan kerja. Hal ini berdasarkan pada nilai $t - \text{statistik}$ pada hubungan konstruk ini adalah $6.760 > 1.96$, dan nilai $p - \text{value } 0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja **terbukti**.

Konstruk lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.283$) terhadap konstruk komitmen organisasi. Hal ini berdasarkan pada nilai $t - \text{statistik}$ pada hubungan konstruk ini adalah $2.930 > 1.96$ dan nilai $p - \text{value } 0.003 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi **terbukti**.

Selain itu, konstruk stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.379$) dengan konstruk kepuasan kerja. nilai $t - \text{statistik}$ pada hubungan konstruk ini adalah $4.312 > 1.96$, dan nilai $p - \text{value } 0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja **terbukti**.

Konstruk stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.362$) terhadap konstruk komitmen organisasi. nilai $t - \text{statistik}$ pada hubungan konstruk ini adalah $2.938 > 1.96$, dan nilai $p - \text{value } 0.003 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi **terbukti**.

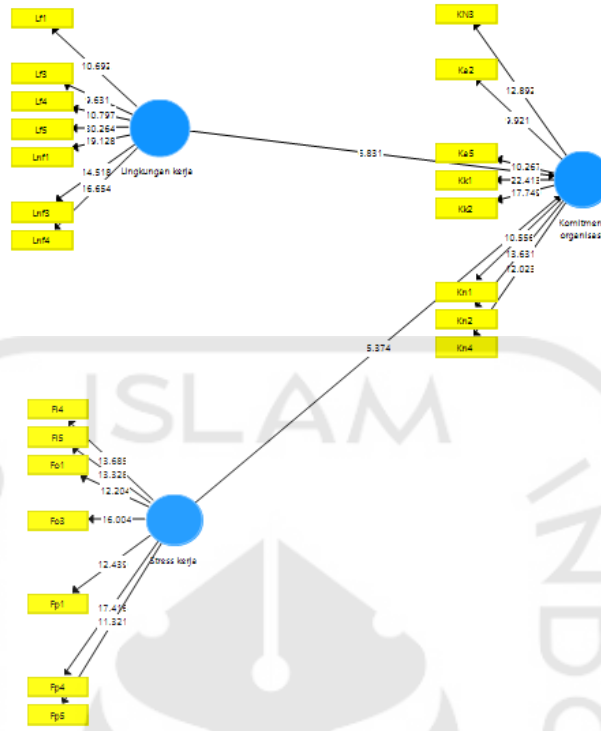
3) Pengujian Efek Mediasi

Pada tahap ini akan dibahas analisis PLS – SEM dengan efek mediasi, yaitu merupakan hubungan antara konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung atau variabel antara. Dengan kata lain, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen bisa secara langsung tetapi juga bisa melalui variabel penghubung atau mediasi. Terdapat 3 syarat dalam pengujian efek mediasi (Baron and Kenny, 1986).

Pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen harus signifikan pada nilai t – statistik >1.96 . Kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi harus signifikan pada nilai t - statistik >1.96 . Ketiga, pengujian secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen. Pada tahap ini efek utama diharapkan menjadi tidak signifikan, sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen adalah signifikan. Jika kondisi tersebut tercapai maka pengujian efek mediasi disebut sebagai efek mediasi penuh (*fully mediating*) (Jogiyanto, 2011).

a. Tahap Pertama

Tahap pertama dalam menguji efek mediasi adalah melihat dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada nilai t -statistik >1.96 .



Gambar 4.8 Pengujian pengaruh variabel eksogen ke variabel endogen

Tabel 4.19 *Path Coefficient* Pengujian Tahap Pertama

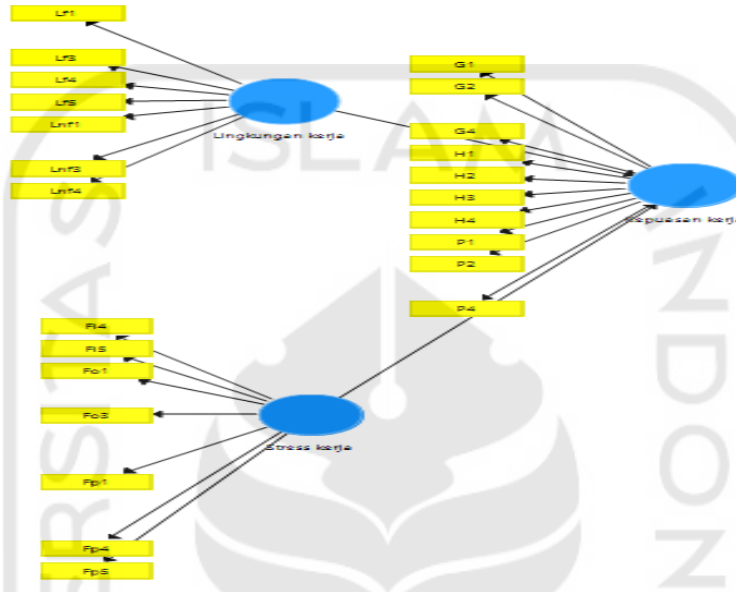
Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-statistics
LK -> KO	0.520	0.530	0.076	6.831
SK -> KO	0.438	0.434	0.082	5.374

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t-statistik ($6.831 > 1.96$) dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t-statistik $5.374 (> 1.96)$, maka syarat pertama pengujian efek mediasi terpenuhi dan dapat dilanjutkan ke tahap yang kedua.

b. Tahap Kedua

Pada tahap kedua dilakukan pengujian signifikansi antara variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada nilai t-statistik > 1.96.



Gambar 4.9 Pengujian Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Mediasi

Tabel 4.20 Path Coefficient Pengujian Tahap Kedua

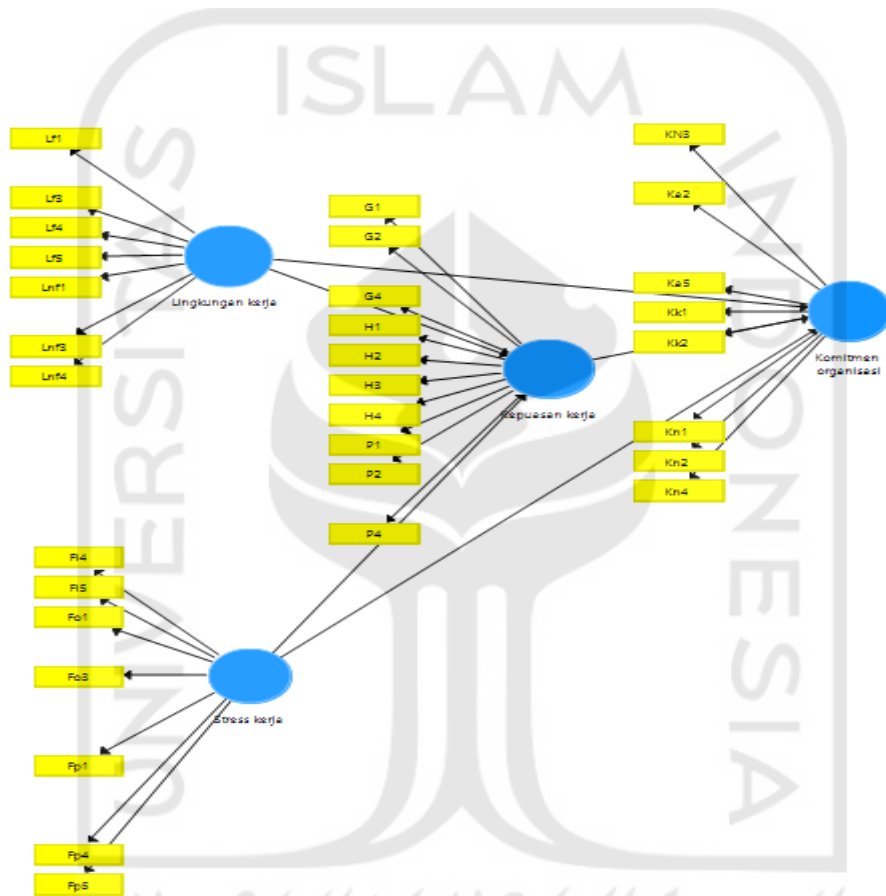
Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-statistics
LK -> KK	0,577	0.588	0.083	6.974
SK -> KK	0.380	0.375	0.088	4.324

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 6.974 (> 1.96) dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 4.324(>1.96), maka syarat pertama pengujian efek mediasi terpenuhi dan dapat dilanjutkan ke tahap yang ketiga.

c. Tahap Ketiga

Pada tahap ketiga dilakukan pengujian secara simultan dari variabel eksogen (lingkungan kerja dan stres kerja) dan variabel mediasi kepuasan kerja terhadap variabel endogen komitmen organisasi.



Gambar 4.10 Pengujian Simultan Variabel Eksogen dan Variabel Mediasi terhadap Variabel Endogen

Tabel 4.21 Total Effect

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-statistics
KK -> KO	0.395	0.394	0.108	3.650
LK -> KK	0.577	0.582	0.086	6.669
LK -> KO	0.295	0.299	0.096	3.079
SK -> KK	0.379	0.376	0.088	4.321
SK -> KO	0.283	0.281	0.092	3.074

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari hasil analisis PLS diatas, ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.395$) terhadap komitmen organisasi dengan nilai t – statistik $3.650 > 1.96$. lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ($O = 0.577$) dengan nilai t statistik $6.669 > 1.96$. lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.295$) terhadap komitmen organisasi dengan nilai t – statistik $3.079 > 1.96$. Oleh karena itu, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan memediasi hubungan lingkungan kerja dan komitmen organisasi **terbukti**.

Pengujian yang terakhir adalah pengujian efek mediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Hasil analisis PLS diatas menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.379$) terhadap komitmen organisasi dengan nilai t -statistik $4.321 > 1.96$. kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.283$) terhadap komitmen organisasi dengan nilai t – statistik $3.074 > 1.96$. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan memediasi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi **terbukti**.

Tabel 4.22 Specific Indirect Effects

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-statistics
LK -> KK -> KO	0.028	0.226	0.059	3.835
SK -> KK -> KO	0.150	0.152	0.063	2.389

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel kepuasan kerja bisa memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel specific indirect effects. Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja masih signifikan dengan nilai t – statistik $3.835 > 1.96$, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berperan sebagai partial control, yang artinya bahwa dalam hubungan antar variabel terdapat hubungan langsung dan tidak langsung (Garson, 2016). Begitu juga dengan hubungan stres kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja masih signifikan dengan nilai t – statistik $2.389 > 1.96$, hal ini juga berarti bahwa kepuasan kerja berperan sebagai partial control dalam hubungan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4.23 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	T-statistik	Kesimpulan
1.	Terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi	2.930	Terbukti
2.	Terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap komitmen organisasi	2.938	Terbukti
3.	Terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	6.760	Terbukti

4.	Terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja	7.983	Terbukti
5.	Terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	3.529	Terbukti
6.	Kepuasan kerja akan memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi	3.835	Terbukti
7.	Kepuasan kerja akan memediasi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi	2.389	Terbukti

Sumber: Data Primer diolah, 2019

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

Variabel eksogen lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.295$) terhadap variabel endogen komitmen organisasi. Nilai t-statistik dalam hubungan ini adalah $2.930 > 1.96$, dan nilai p-value $0.004 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi terbukti kebenarannya. Pengaruh artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan maka akan mempengaruhi karyawan akan berkomitmen.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitaloka (2014) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja (Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi (Adebara, 2016; Rohail, 2017; Danish., 2013; Hanaysha, 2016)

4.3.2 Stres kerja terhadap komitmen organisasi

Variabel eksogen stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.283$) terhadap variabel endogen komitmen organisasi. Nilai t-statistik dalam hubungan ini adalah $2.938 > 1.96$, dan nilai p-value $0.003 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi terbukti kebenarannya. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi komitmen organisasi (Bhatti, 2016; Michael, 2009; Senem, 2013). Alipour (2015) menjelaskan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

4.3.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Variabel eksogen lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.577$) terhadap variabel endogen kepuasan kerja. Nilai t-statistik dalam hubungan ini adalah $6.760 > 1.96$, dan nilai p-value $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja (Salunke., 2015; Raziq., 2015; Agbozo., 2014). Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ghulam. (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

4.3.4 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Variabel eksogen stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.379$) terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai t-statistik dalam hubungan ini adalah $4.312 > 1.96$, dan nilai p-value $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja (houbohi., 2016; Iqbal., 2012; Rehman., 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Agarwal (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

4.3.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Variabel mediasi kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.395$) terhadap variabel endogen komitmen organisasi. Nilai t-statistik dalam hubungan ini adalah $3.529 > 1.96$, dan nilai p-value $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi terbukti kebenarannya.

Penelitian-penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi (Srivastava., 2013; Iqbal,2011; Deghard., 2013). Ketika karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi, mereka memiliki kecenderungan untuk berkomitmen dalam organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tehsseen shah. (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

4.3.6 Pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam Hubungan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

Dari hasil analisis PLS yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.295$) terhadap komitmen organisasi dengan nilai t – statistik $3.079 > 1.96$. Selain itu, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ($O = 0.577$) dengan nilai t statistik $6.669 > 1.96$. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.395$) terhadap komitmen organisasi dengan nilai t – statistik $3.650 > 1.96$.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Salunke., 2015; Raziq., 2015; Agbozo., 2014) dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh dengan komitmen organisasi (Srivastava., 2013; Iqbal,2011; Deghard., 2013). dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara dan kepuasan kerja (Memon et al., 2016; Kim et al., 2017). Menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai efek mediasi, dan dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

4.3.7 Pengaruh Mediasi kepuasan kerja dalam Hubungan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi

Dari hasil analisis PLS yang telah dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.283$) terhadap komitmen organisasi dengan nilai t – statistik $3.074 > 1.96$. Selain itu, stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ($O = 0.379$) dengan nilai t statistik $4.321 > 1.96$. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($O = 0.395$) terhadap komitmen organisasi dengan nilai t – statistic $3.650 > 1.96$.

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (houbobi., 2016; Iqbal., 2012;Rehman., 2012). dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi Memon et al., 2016; Kim et al., 2017). Menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi(Memon et al., 2016; Kim et al., 2017).

