

HALAMAN JUDUL

Skripsi

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN BAJA PERKASA
DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disusun dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi



Oleh:

Nama : Ahmad Ulinnuha

Nomor Mahasiswa : 14311495

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN BAJA PERKASA
DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Skripsi

Di susun dan di ajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat
untuk mencapai Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Ahmad Ulinnuha
Nomor Mahasiswa : 14311495
Jurusan : Manajemen
Peminatan : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tang di bawah ini:

Nama : Ahmad Ulinnuha
NIM : 14311495
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Dengan sebenarnya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Jika kemudian hari ternyata saya melakukan tindakan plagiarisme, saya akan bertanggung jawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang di jatuhkan oleh Universitas Islam Indonesia kepada saya.

Yogyakarta, 07 Juni 2018

Hormat Saya,

Ahmad Ulinnuha

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Pt. Bangun Baja Perkasa Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening

Nama : Ahmad Ulinnuha
Nomor Mahasiswa : 14311495
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 04 Juni 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



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

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAAN TERHADAP
KINERJA PT. BANGUN BAJA PERKASA DENGAN KOMITMEN SEBAGAI
INTERVENING**

Disusun Oleh : **AHMAD ULINNUHA**
Nomor Mahasiswa : **14311495**

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

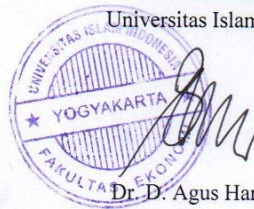
Pada hari Selasa, tanggal: 10 Juli 2018

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

Penguji : Andriyastuti Suratman, SE., MM.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin, peneliti
mempersembahkan penelitian ini untuk:

1. Allah S.W.T yang maha pengasih lagi maha penyayang dan semoga saya di ridhoinya.
2. Nabi Muhammad SAW, sebagai tauladan bagi kita semua.
3. Bapak Rofii dan Ibu Siti Nuryati, kedua orang tua yang hebat yang telah memberikan dukungan kepada penulis baik secara materil maupun imateril.

HALAMAN MOTTO

“Ketika semua orang menganggapku telah gagal, maka akan ku buktikan jika mereka salah.”

(Ahmad Ulinnuha)

“Betapapun keras dan mustahil untuk di wujudkan. Jangan pernah kehilangan arah akan tujuanmu.”

(Monkey D. Luffy)

“Kecuali jika Allah menghendaki. Sungguh, Dia mengetahui yang terang dan yang tersembunyi”

(QS Al-A'la: 7)

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN BAJA PERKASA
DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ahmad Ulinnuha

Abril.au78@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengulas mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan stres kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Baja Perkasa yang di mediasi oleh komitmen. Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. (4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap komitmen karyawan. (5) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan. (6) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap komitmen karyawan. (7) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja karyawan. (8) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen. (9) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen. (10) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 35 orang karyawan dari PT. Bangun Baja Perkasa. Tehnik penentuan sampel dengan menggunakan metode sensus yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi bagian sampel. Metode pengumpulan datanya dengan menggunakan kuesioner dan menganalisis data dengan menggunakan *SEM PLS 2.0*.

Kata kunci: *stres kerja, lingkungan kerja, pelatihan, komitmen organisasi, kinerja karyawan.*

THE INFLUENCE OF JOB STRESS, WORK ENVIRONMENT, AND
TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BANGUN BAJA
PERKASA WITH A COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE

Ahmad Ulinnuha

Abril.au78@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Abstract

This research is conducted to review about various matters relating to work stress, work environment, and training on employee performance at PT. Bangun Baja Perkasa Steel mediated by commitment. This study aims (1) To determine whether there is influence of employee stress variable on employee performance. (2) To know whether there is influence of work environment variable to employee performance (3) To know whether there is influence of training variable to employee performance (4) To know whether there is influence of job stress variable to employee commitment. whether there is influence of work environment variable to employee commitment. (6) To know whether there is influence of training variable to employee commitment. (7) To know whether there is influence of commitment variable to employee performance. (8) To find out whether there is an indirect effect of work stress on performance mediated by commitment. (9) To find out whether there is an indirect influence of the work environment on performance mediated by commitment (10) To know whether there is an indirect influence of training on performance mediated by commitment. Research method using quantitative method. The population of this research is 35 employees of PT. Bangun Baja Perkasa. The technique of determining the sample by using the census method is to make the entire population become part of the sample. Data collection methods using questionnaires and analyzing data using SEM PLS 2.0.

Keywords: *job stress, work environment, training, organizational commitment, employee performance.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah *rabbil'alamin*. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, inayah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi mata kuliah Metodologi Penelitian dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Baja Perkasa Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening*”. Dalam penyelesaian tugas ini, penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian tugas 2 ini memperoleh banyak dukungan, dorongan, bantuan dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu atas segala bentuk bantuan, dorongan dan bimbingan tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. D. Agus Harjito, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
2. Bapak dan Ibu yang telah mendoakan, mendidik, dan mendukung apapun aktivitas dan keputusan penulis, serta mengajarkan segala bentuk kebaikan dan pengalaman hidup.
3. Ibu Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam mengerjakan tugas akhir.
4. Ibu Trias Setiawati selaku dosen pengampu mata kuliah Metodologi Penelitian SDM yang telah banyak memberikan ilmu, wawasan, dan informasi seputar penelitian ilmiah, serta membimbing mahasiswa dalam proses perkuliahan.

5. Terimakasih untuk Bapak Muhammad Sholeh selaku pimpinan PT. Bangun Baja Perkasa, serta seluruh pihak dari PT. Bangun Baja Perkasa yang telah memberikan banyak bantuan dalam riset ini.
6. Teman-teman seperjuangan angkatan 2014, khususnya MSDM 2014 serta teman teman kelas D mata kuliah metodologi penelitian SDM yang selalu saya banggakan.
7. Teman-teman KKN unit 309 Sibanteng, faishal majid, putut jati wiaksono, arin noor, elsa nurjanah, hanna affifah, anisa diani, putri amatahun.
8. Yunita Amintha yang selalu memberikan semangat dan selalu menemani dalam mengerjakan tugas akhir ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik, dan saran dari pembaca sangat diharapkan agar karya tulis ini menjadi lebih baik. Semoga karya tulis ilmiah ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan tentunya bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 25 April 2018

Penulis

Ahmad Ulinnuha

Daftar Isi

Halaman Judul	i
Pernyataan Bebas Plagiarisme	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Motto	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
BAB I	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Stres Kerja	11
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.4 Pelatihan	18
2.1.5 Kinerja	22
2.1.6 Komitmen.....	24
2.2. Penelitian Terdahulu.....	25
2.3. Kerangka Pemikiran	55
2.4. Hubungan Antar Variabel.	58
2.5. Hipotesis.....	71

BAB III.....	72
3.1. Pendekatan Penelitian.....	72
3.2. Lokasi Penelitian	72
3.3. Variabel Penelitian	73
3.4. Definisi Operasional dan Indikator.	74
3.4.1. Stres Kerja.....	74
3.4.2. Lingkungan Kerja.	77
3.4.3. Pelatihan.....	79
3.4.4. Kinerja.	80
3.4.5. Komitmen.	81
3.5. Jenis Data.	82
3.5.1. Data Primer.....	82
3.5.2. Data Sekunder.....	83
3.6. Populasi	83
3.7. Teknik Pengumpulan Data	84
3.8. Teknik Analisis Data.....	85
3.8.1. Analisis Deskriptif.	85
3.8.2. Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	85
3.9. Alat Analisis Data.	85
3.9.1. <i>Partial Least Square (PLS)</i>	86
BAB IV.....	91
4.1. Analisis Deskriptif.....	91
4.1.1. Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian.....	91
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	93

4.2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	101
4.2.1. <i>Convergent Validity</i>	101
4.2.2. <i>Discriminant Validity</i>	108
4.2.3. <i>Composite Reability</i>	109
4.2.4. <i>Second Order Confirmatory</i>	110
4.3 Pengujian Model Struktural (<i>inner model</i>).....	112
4.3.1. <i>R Square (R²)</i>	112
4.3.2. Uji Signifikansi.....	113
4.3.3. Analisis SEM dengan efek mediasi.....	121
4.3.4. Rekapitulasi Hasil Hipotesis.....	124
4.4 Pembahasan.....	124
4.4.1. Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	124
4.4.2. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	125
4.4.3. Hubungan Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja.....	127
4.4.4. Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Komitmen.....	128
4.4.5. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen.....	128
4.4.6. Hubungan Variabel Pelatihan Terhadap Komitmen.....	129
4.4.7. Hubungan Variabel Komitmen Terhadap Kinerja.....	130
4.4.8. Hubungan Variabel Komitmen Memediasi Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	131
4.4.9. Hubungan Variabel Komitmen Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	132

4.4.10. Hubungan Variabel Komitmen Memediasi Pelatihan Terhadap Kinerja.....	133
BAB V.....	135
5. Kesimpulan.....	136
6. Saran.....	137
Daftar Pustaka.....	138
Daftar Lampiran
Lampiran 1.....	141
Lampiran 2.....	148
Lampiran 3.....	152
Lampiran 4.....	153
Lampiran 5.....	154
Lampiran 6.....	155
Lampiran 7.....	156
Lampiran 8.....	157
Daftar Tabel	
Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 2.2 Rangkuman Teori.....	54
Tabel 4.1 Hasil pengumpulan data dengan kuesioner.....	91
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	92
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	92
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	
Terakhir.....	93

Tabel 4.5 Variabel Stres Kerja (X₁)	94
Tabel 4.6 Variabel Lingkungan Kerja (X₂)	95
Tabel 4.7 Variabel Pelatihan (X₃)	97
Tabel 4.8 Variabel Komitmen (Z)	98
Tabel 4.9 Variabel Kinerja (Y)	99
Tabel 4.10 Nilai <i>loading factor</i> konstruk independen stres kerja (X₁)	102
Tabel 4.11 Nilai <i>loading factor</i> konstruk independen lingkungan kerja (X₂)	104
Tabel 4.12 Nilai <i>loading factor</i> konstruk independen pelatihan (X₃)	105
Tabel 4.13 Nilai <i>loading factor</i> konstruk <i>intervening</i> komitmen (Z)	106
Tabel 4.14 Nilai <i>loading factor</i> konstruk <i>dependen</i> kinerja (Y)	107
Tabel 4.14 Tabel nilai <i>cross loading</i>	108
Tabel 4.15 <i>Composite Reliability</i>	109
Tabel 4.16 <i>Path coefficient</i> pengukuran signifikansi (t – statistik) <i>second order</i>	112
Tabel 4.17 R – Square	113
Tabel 4.18 Hasil t-statistik	114
Tabel 4.19 Hasil t-statistik	121
Tabel 4.20 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	124

Daftar Gambar	
Gambar Kerangka Pikir	56
Gambar 4.1 Hasil uji <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran)	102
Gambar 4.2 Hasil analisis <i>bootstrapping</i>	111
Gambar 4.3 Hasil uji hipotesis	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era yang seperti sekarang ini peran perusahaan konstruksi mempunyai andil yang besar dalam menunjang dan meningkatkan pembangunan. Bersamaan dengan berjalannya waktu, kepedulian masyarakat umum terhadap pembangunan sangat tinggi. Untuk memenuhi hal tersebut maka yang di perlukan adalah peningkatan kualitas bahan bangunan yang akan di gunakan, serta sumber daya manusia yang ahli dalam bidang pembangunan. Menurut (Merliani,2015) sumber daya manusia di perlukan untuk meningkatkan efektivitas dalam organisasi yang bertujuan untuk memberikan pada organisasi satuan kerja yang efektif.

Namun, banyak di temukan di dalam organisasi bahwa sumber daya manusia yang menjadi aktivitas penggerak organisasi merasa tertekan dan akhirnya menjadikan mereka stres. Stres yang di alami dapat muncul dari lingkungan kerja yang tidak kondusif, pelatihan yang kurang di dapatkan dan akhirnya hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan kemudian mempengaruhi juga komitmen mereka untuk bekerja pada organisasi tersebut. Stress adalah bentuk ketegangan dari fisik, psikis, emosi maupun mental. Bentuk ketegangan ini mempengaruhi kinerja keseharian seseorang. Bahkan stress dapat membuat kinerja menurun, mengakibatkan rasa sakit dan gangguan-gangguan mental. Penelitian yang di lakukan oleh Halkos dan Bousinakis (2009) menunjukkan hasil penelitian bahwa kinerja dipengaruhi

oleh faktor kualitatif yaitu stres, dimana peningkatan stres dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Banyak upaya telah dilakukan untuk menafsirkan dan mendefinisikan stres, Braham (1990) mengemukakan bahwa stres dapat menyebabkan seseorang pada keadaan emosi dan ketegangan sehingga ia tidak dapat berpikir secara baik dan efektif karena kemampuan rasional dan penalaran tidak berfungsi dengan baik, hal ini secara langsung berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Stres merupakan sesuatu yang di hadapai oleh semua orang khususnya karyawan dan sebagai karyawan banyak hal yang dapat menyebabkan stres. Penelitian Kamlesh & Rashi (2013) menunjukan bahwa stres bisa terjadi pada saat adanya ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan organisasi, dan juga ketidaksesuaian antara harapan dari kedua individu dan organisasi. Menurut Robbins (2001) stres dapat di artikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang, yang terdapat tiga sumber stres utama yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individual.

Stres yang di rasakan oleh karyawan dapat di minimalisir dengan membuat lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Di samping itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, dimana pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di dalamnya terdapat lingkungan sosial, kontrak psikologi, dan lingkungan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan

tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Taiwo (2009) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merangsang kreativitas karyawan yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dan perbaikan lingkungan kerja dapat menyebabkan kinerja yang lebih tinggi dari karyawan dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi rendahnya kinerja karyawan.

Menurut Amstrong (2014) lingkungan kerja merupakan bagian dari desain pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus untuk bekerja dan kondusif untuk bekerja. Manajemen perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan. Penelitian oleh Omotayo, Esemé, Adenike, Olumuyiwa (2015) menunjukkan bahwa pengelola dan pembuat kebijakan harus menjadikan faktor lingkungan kerja tersebut sebagai pertimbangan saat merumuskan kebijakan ketenagakerjaan mereka untuk memiliki efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Menurut Snell & Bohlander (2013) bahwa memberikan lingkungan kerja yang fleksibel adalah cara yang baik untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka juga diperlukan sarana untuk mengasah kemampuan dan ketrampilan karyawan dengan melalui pelatihan. Pelatihan (*training*) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Anitha & Kumar (2016) menemukan bahwa pelatihan yang efektif dapat menyebabkan penambahan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang meningkatkan kinerja & profit

organisasi. Menurut Snell & Bohlander (2013) pelatihan adalah upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang meliputi on the job training dan off the job training.

Dengan adanya pelatihan tentunya yang di harapkan oleh suatu organisasi yaitu peningkatan kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Waldman (2001) kinerja adalah kombinasi dari perilaku dan pencapaian dari apa yang diharapkan dan pilihan mereka, atau bagian dari persyaratan tugas yang ada dari masing-masing individu dalam organisasi. Teori lain yang dapat di gunakan yaitu di kemukakan oleh Snell & Bohlander (2013) yaitu kinerja karyawan merupakan hasil kombinasi dari kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan dan teknologi yang mereka gunakan untuk bekerja.

Bersamaan dengan semakin di pedulikannya lingkungan tempat kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan, kemudian memberikan pelatihan bagi karyawan supaya mampu menyelesaikan tugas dengan baik serta kondisi organisasi terutama rumah sakit yang dapat meminimalkan stres para karyawannya maka hal tersebut dapat memunculkan komitmen karyawan untuk bekerja keras dan loyal terhadap organisasi. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari

organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras sesuai dengan harapan organisasi dan keyakinan akan penerimaan nilai serta tujuan organisasi.

Selama hampir bertahun-tahun, komitmen organisasi telah menduduki bagian penting dari studi organisasi (Meyer et al. 2012). Dengan demikian, setelah memberikan lingkungan kerja yang nyaman serta pelatihan yang memadai, di harapkan dapat mempengaruhi kinerja dan komitmen karyawan pada PT. Bangun Baja Perkasa.

Lokasi penelitian yang akan di gunakan yaitu pada perusahaan konstruksi Bangun Baja Perkasa. Bangun Baja Perkasa merupakan perusahaan pengembang perumahan, rumah pribadi, bangunan ruko, tempat ibadah, mess karyawan pabrik, bangunan sekolah negeri maupun swasta, bangunan rumah sakit, bangunan pemerintahan, dan lain lain. Bangun Baja Perkasa yaitu perusahaan konstruksi yang fokus pada penyediaan baja ringan untuk bangunan.

Oleh karena itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, stres pekerjaan yang di alami oleh karyawan dapat berkurang, dan pemberian pelatihan yang berguna untuk meningkatkan kinerja serta komitmen pegawai menjadi faktor pendukung dalam efektivitas organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengambil judul “*Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Di PT. Bangun Baja Perkasa Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening*”.

Dengan di lakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pihak baik untuk pimpinan dan manajemen organisasi agar dapat mengurangi stres kerja yang di alami karyawan, menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh variabel stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan yang dilakukan oleh organisasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap komitmen karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap komitmen karyawan?
7. Apakah terdapat pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen?
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap komitmen karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap komitmen karyawan.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.
9. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.
10. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti.

Sebagai suatu kesempatan untuk menambah wawasan serta pengalaman dalam menerapkan teori, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang terkait dengan pelatihan, stres kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja.

2. Bagi Organisasi.

Penelitian ini dapat di gunakan oleh organisasi sebagai masukan mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif.

3. Bagi Peneliti Lain.

Sebagai tambahan referensi literatur bagi pihak-pihak khususnya akademisi yang nantinya akan meneliti variabel stres kerja, lingkungan kerja, pelatihan, kinerja, dan komitmen.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi dapat di katakan mengalami kemajuan atau kemunduran tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan hal paling penting yang harus di perhatikan oleh suatu organisasi.

Menurut Bohlander dan Snell (2010) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memperdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Kemudian, menurut Dessler (2010) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Oleh karena itu, sumber daya manusia harus di perhatikan secara khusus oleh organisasi karena sumber daya manusia merupakan aktivitas penggerak organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan maka di butuhkan kombinasi antara sumber daya manusia yang di miliki dan fasilitas

yang di berikan oleh organisasi atau perusahaan untuk menunjang kinerja. Menurut Mangkunegara (2002) sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengaadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Adapun fungsi-fungsi dasar manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Dessler (2010), yaitu :

1. Perencanaan, yaitu menetapkan sasaran, menentukan prosedur dan aturan, menyusun rencana dan melakukan forecasting.
2. Pengorganisasian, yaitu mengkoordinasikan pekerjaan kepada bawahan dengan cara membangun komunikasi yang baik serta memberikan pekerjaan yang spesifik kepada setiap bawahan.
3. Penyusunan Staf, yaitu menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tepat dan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.
4. Kepemimpinan, yaitu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan merasa terdorong untuk menyelesaikan pekerjaanya.
5. Pengendalian, yaitu menentukan standar organisasi kemudian membandingkan dengan prestasi yang di capai karyawan, melakukan evaluasi kinerja.

2.1.2 Stres Kerja

Stres merupakan keadaan jiwa seseorang dalam merespon sesuatu yang dapat membuat seseorang tersebut merasa mendapatkan tekanan. Menurut Kathirvel (Menon,2014) Stres adalah reaksi yang muncul dari seseorang karena tekanan yang berlebihan atau jenis permintaan lain yang diberikan pada mereka. Dalam keadaan yang seperti ini, stres karena pekerjaan yang di rasakan oleh karyawan bisa muncul karena di sebabkan oleh peraturan yang ada dalam sebuah organisasi atau bisa juga tempat kerjanya yang tidak mendukung

Menurut Handoko (2008) stres kerja yaitu suatu kondisi yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dan pada akhirnya dapat mengganggu penyelesaian tugas. Orang-orang yang mengalami stres menjadi tidak percaya diri kemudian merasa sangat khawatir sehingga mereka mudah marah, agresif, tegang atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan,2012)

Sedangkan, menurut Braham (1990) stres dapat menyebabkan seseorang pada keadaan emosi, ketegangan sehingga ia tidak dapat berpikir secara baik dan efektif, karena kemampuan rasional dan penalaran tidak berfungsi dengan baik, hal ini secara langsung berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2001) stres dapat di artikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana

untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Batasan atau penghalang tersebut adalah sumber utama yang dapat menyebabkan stres.

Menurut Robbins (2001), ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Situasi lingkungan yang tidak mendukung akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu :

- a. Ketidakpastian Ekonomi

Gaji karyawan yang di rasa tidak ada perubahan sedangkan keadaan ekonomi mengalami ketidakpastian dengan harga barang yang cenderung naik, hal ini akan membuat karyawan menjadi karena kebutuhan pokoknya tidak terpenuhi.

- b. Ketidakpastian Politik

Keadaan politik yang tidak stabil akan menciptakan kebijakan yang di rasa memberatkan para karyawan sehingga hal tersebut menjadikan karyawan stres karena karyawan merasa adanya tekanan akibat dari perubahan politik.

- c. Ketidakpastian Tehknologi

Teknologi yang di gunakan oleh suatu organisasi yang mengikuti perkembangan zaman tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan merasa stres karena sulit untuk di gunakan.

2. Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational structure* dan *organizational leadership*. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Role Demands*, adanya ketidak jelasan peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang di berikan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi seorang pegawai untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.
- b. *Interpersonal Demands*, terdapat tekanan dari pegawai lain dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak baik antara pegawai satu dengan pegawai lainnya akan dapat menyebabkan beda pemikiran antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.
- c. *Organizational Structure*, adanya tingkat perbedaan dalam organisasi dimana struktur pembuat keputusan tidak jelas

sehingga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam organisasi.

- d. *Organizational Leadership*, berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi.

3. Faktor Individual

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga dan masalah ekonomi atau pendapatan. Masalah-masalah yang muncul dalam faktor individual yang dapat menyebabkan stres antara lain:

- a. Masalah Keluarga

Hubungan yang kurang baik yang terjalin antara anggota keluarga akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang.

- b. Ekonomi atau Pendapatan

Masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya.

- c. Kepribadian

Kepribadian seseorang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya akan menimbulkan stres karena

perbedaan kepribadian tersebut akan menghambat penyelesaian pekerjaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Setiap manusia selalu berdampingan dengan lingkungan di mana mereka hidup, karena proses pembelajaran terjadi di dalam suatu lingkungan yang di tinggalinya. Begitu juga dengan karyawan yang bekerja dalam suatu lingkungan yang dinamakan lingkungan kerja. Menurut Armstrong (2014) lingkungan kerja merupakan bagian dari desain pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, dan memastikan bahwa organisasi menjadi tempat yang bagus serta kondusif untuk bekerja dan untuk juga kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan karyawan.

Dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif secara tidak langsung suatu organisasi telah memberikan motivasi kepada karyawan. Banyak perusahaan menemukan bahwa memberikan lingkungan kerja yang fleksibel adalah cara yang baik untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan yang berharga (Snell & Bohlander, 2013).

Sedangkan, menurut Render & Heizer (2001) lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka.

Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang termasuk dalam bagian dari desain pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. Manajemen sebuah perusahaan sudah

sepatutnya memperhatikan lingkungan kerja untuk karyawan karena dengan lingkungan kerja yang di rasa nyaman, kondusif, dan dapat mendukung aktivitas karyawan pastinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Opperman (2002) lingkungan kerja merupakan gabungan dari tiga sub lingkungan utama, yaitu:

a) Lingkungan Teknis

Lingkungan teknis mengacu pada alat, peralatan, infrastruktur teknologi dan elemen fisik atau teknis lainnya. Lingkungan ini menciptakan elemen yang memungkinkan karyawan melakukan tanggung jawab dan kegiatan masing-masing.

b) Lingkungan Manusia

Lingkungan manusia mengacu pada teman sebaya, orang lain dengan siapa karyawan berhubungan, tim dan kelompok kerja, masalah interaksional, kepemimpinan dan manajemen. Lingkungan manusia dirancang sedemikian rupa sehingga mendorong interaksi informal di tempat kerja sehingga peluang untuk berbagi pengetahuan dan bertukar ide dapat ditingkatkan.

c) Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi meliputi sistem, prosedur, praktik, nilai dan filosofi. Di dalam lingkungan organisasi yang memiliki kendali adalah manajemen organisasi itu sendiri. Contohnya, sistem pengukuran kinerja berdasarkan kuantitas

maka yang terjadi setiap karyawan akan berlom-lomba menjadi yang terbaik tanpa memperdulikan karyawan lain yang ingin meningkatkan kualitas mereka.

Terdapat pula jenis-jenis lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada dua jenis lingkungan kerja menurut Kyko (2005), yaitu:

a. Lingkungan Kerja Kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan pengalaman yang menyenangkan bagi karyawan dan memungkinkan mereka mengaktualisasikan kemampuan dan perilaku mereka.

b. Lingkungan Kerja Beracun

Lingkungan kerja yang beracun memberikan pengalaman yang tidak menyenangkan dan pada saat yang sama, mendeaktualisasi perilaku karyawan. Kyko (2005) mengidentifikasi enam faktor yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang beracun sehingga berkontribusi terhadap kinerja pekerja yang rendah. Faktor-faktornya adalah:

1. Manajemen yang tidak jelas.
2. Bos yang berat sebelah.
3. Kebijakan perusahaan.
4. Kondisi kerja.
5. Hubungan interpersonal.
6. Penggajian.

2.1.4 Pelatihan

Noe, et, al. (2003) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya terencana untuk memfasilitasi pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan oleh karyawan. oleh karenanya setiap organisasi perlu melakukan pelatihan sumber daya manusia (SDM) yang di miliki, karena dengan memberikan program pelatihan maka akan meningkatkan kompetensi SDM sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Menurut Snell & Bohlander (2013) Pelatihan adalah upaya yang di lakukan oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang meliputi on the job training dan off the job training.

Menurut Armstrong (2014) Pelatihan adalah penggunaan kegiatan instruksi sistematis dan terencana untuk meningkatkan keterampilan. Sedangkan, menurut Dessler (2009) Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menanggapi hal tersebut, Katcher dan Snyder (2003) mengidentifikasi beberapa alasan mengapa perusahaan membutuhkan karyawan mereka untuk terus mempelajari keterampilan baru:

a. Peningkatan Modal

Organisasi cenderung membelanjakan jutaan dolar untuk meningkatkan pabrik dan peralatan mereka, namun tidak untuk meningkatkan sumber daya manusia mereka. Jika karyawan

tidak menerima pelatihan berkelanjutan, peralatan terbaru tidak akan digunakan secara optimal.

b. Peningkatan Moral

Mengembangkan keterampilan karyawan tidak hanya memainkan peran di tempat kerja, tetapi di dunia luar juga. Ini memberikan kontribusi pada pengembangan pribadi penuh setiap karyawan dan pembangunan sosial ekonomi bangsa pada umumnya. Oleh karena itu, karyawan yang bahagia mungkin produktif, tetapi karyawan yang lebih produktif lebih bahagia.

c. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Semakin terampil tenaga kerja, semakin mudah bagi seluruh organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan yang mungkin timbul di pasar domestik dan global dalam permintaan produk dan layanannya.

Ketrampilan dan kemampuan karyawan adalah aset perusahaan yang dapat di gunakan terus menerus. Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan yang di berikan perusahaan akan meningkatkan ketrampilan dan kemampuan karyawan. Menurut April (2010) pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan dan juga bagi organisasi dengan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi, dan perilaku karyawan. Di sisi lain, pelatihan dan pengembangan memberi manfaat kepada karyawan secara individu dengan membantu mereka membuat keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif,

membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan kepercayaan diri, membantu karyawan menangani stres, ketegangan, frustrasi, dan konflik, meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan dan menggerakkan orang ke arah tujuan pribadi sambil meningkatkan keterampilan interaksi (Sims, 1990).

Menurut Dessler (2005) dan Dessler & Varkkey (2010) terdapat beberapa jenis pelatihan yang harus dilakukan perusahaan, yaitu:

a. On the Job Training

Pelatihan yang di berikan langsung di tempat kerja, contohnya magang.

b. Apprenticeship Training

Pelatihan yang di berikan menggunakan dua kelas atau cara yaitu dengan ceramah atau bisa juga *on the job training*.

c. Job Instructions Training

Ini melibatkan proses pelatihan sistematis di mana pelatihan diberikan pada setiap tugas pekerjaan secara berurutan.

d. Programmed Learning

Itu melibatkan memberikan pelatihan, mengambil tes pada apa yang diajarkan, dan memberikan umpan balik di tempat.

e. Literacy Training Techniques

Pelatihan ini termasuk di dalamnya yaitu pelatihan audio-visual & pelatihan simulasi. Dalam pelatihan audio-visual bisa menggunakan powerpoint audio-visual, konferensi video, kaset

audio dan video yang terkait dengan keterampilan kerja dan situasi yang digunakan untuk melatih. Sedangkan, dalam simulasi, pelatihan tentang prosedur tertentu dan equipments mahal diberikan dalam lingkungan buatan yang mirip dengan skenario nyata.

f. Electronic Performance Support System

Pelatihan ini mencakup Pelatihan Job Aid & Diversity. JA menggunakan teknik dan instruksi diagram yang berbeda untuk bantuan di tempat kerja sementara DT digunakan ketika tenaga kerja beragam.

g. Teamwork Training

Pelatihan yaitu tentang menceritakan bagaimana bekerja sebagai tim atau dalam kelompok.

h. Lifelong Learning

Pelatihan ini dimaksudkan untuk melatih seluruh kehidupan kerja menggunakan bantuan yang berbeda.

2.1.5 Kinerja

Kinerja sangat penting dalam meningkatkan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, oleh karena itu banyak perusahaan yang memberikan pelatihan dan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya sehingga kinerja karyawan tetap terjaga. Menurut Snell & Bohlander (2013) yaitu kinerja karyawan merupakan hasil kombinasi dari kemampuan,

motivasi, dan lingkungan kerja karyawan dan teknologi yang mereka gunakan untuk bekerja.

Menurut Waldman (2001) kinerja adalah kombinasi dari perilaku dan pencapaian dari apa yang diharapkan dan pilihan mereka, atau bagian dari persyaratan tugas yang ada dari masing-masing individu dalam organisasi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Adapun indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006), yaitu:

a. Kuantitas.

Pengukuran kinerja menurut hasil dari tugas yang di berikan kepada karyawan.

b. Kualitas.

Di lihat menurut kualitas pekerjaan yang sudah di lakukan oleh karyawan berdasarkan kemampuan serta ketrampilan karyawan. Hasil pekerjaan yang sesuai standar perusahaan merupakan tujuan yang di harapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu.

Di lihat menurut tugas yang dapat di selesaikan karyawan dari awal sampai akhir yaitu dapat menyelesaikan tugas yang di berikan sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan.

d. Efektifitas.

Memanfaatkan waktu serta sumber daya yang terdapat di dalam perusahaan.

e. Kehadiran.

Semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengukuran kinerja oleh perusahaan sangat perlu untuk di lakukan karena untuk mengetahui target yang sudah di capai oleh karyawan. Menurut Soedjono (2005) untuk mengukur kinerja individu karyawan, terdapat 7 kriteria yang dapat di gunakan, yaitu:

a. Kualitas.

b. Kuantitas.

c. Efektifitas.

d. Ketepatan Waktu.

e. Independensi.

f. Komitmen Kerja.

g. Tanggung Jawab.

Kinerja merupakan tujuan akhir dari sebuah perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai produktivitas kinerja yang di inginkan maka sebuah perusahaan perlu meningkatkan fasilitas yang di berikan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, memberikan motivasi kepada karyawan, membuat kebijakan yang tidak menimbulkan stres kerja, serta memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan.

2.1.6 Komitmen

Dari dulu sampai sekarang dan mungkin untuk masa depan, komitmen organisasi telah menduduki bagian penting dari studi organisasi (Meyer et al. 2012). Hal tersebut menunjukkan bahwa suatu organisasi di samping untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan namun juga menyejahterakan karyawan sehingga karyawan akan mempunyai komitmen untuk loyal terhadap organisasi. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras sesuai dengan harapan organisasi dan keyakinan akan penerimaan nilai serta tujuan organisasi.

Banyak definisi mengenai komitmen, Luthans (1995) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat bagi seseorang untuk menjadi anggota organisasi, (2) kesediaan untuk mengerahkan upaya untuk organisasi, dan (3) kepercayaan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan, menurut Mathins & Jackshon (2000) komitmen organisasi merupakan suatu derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut.

Allen dan Meyer (1990) mengklasifikasikan komitmen organisasi ke dalam tiga jenis yaitu: *affective, continuance, and normative commitment*.

a. *Affective Commitment*.

Komitmen afektif mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap berada di organisasi karena mereka memiliki keterikatan

dengan organisasi tersebut. Sehingga, karena kuatnya komitmen afektif yang di miliki karyawan maka mereka akan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

b. *Continuance Commitment.*

Komitmen kontinuan didasarkan pada biaya hidup yang dirasakan nantinya ketika meninggalkan organisasi. Sehingga, karyawan akan tetap bekerja dalam organisasi tersebut karena tidak ada pilihan lain.

c. *Normative Commitment.*

Normatif Komitmen adalah ketika karyawan memiliki rasa kesetiaan terhadap organisasi yang membuat mereka atas dasar moral mempunyai kewajiban untuk tetap bekerja di dalam organisasi (Allen dan Meyer 1991).

2.2. Penelitian Terdahulu

1. Taiwo (2009)

Penelitian yang dilakukan oleh *Taiwo* (2009) dengan judul *the influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria*, mempunyai hasil analisis T-test menunjukkan bahwa masalah produktivitas karyawan berada dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif merangsang kreativitas karyawan yang dapat menyebabkan metode yang lebih baik yang akan meningkatkan produktivitas. Hal ini juga menyimpulkan berdasarkan hasil uji T bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat menyebabkan produktivitas

yang lebih tinggi dari karyawan dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi rendahnya produktivitas karyawan. Persamaan penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah persamaan metode yang di gunakan yaitu kuantitatif dan penggunaan variabel lingkungan kerja. Perbedaan penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah penggunaan variabel motivasi dan kepuasan kerja.

2. Halkos and Bousinakis (2009)

Penelitian dengan judul *The Effect Of Stress And Satisfaction On Productivity* yang di lakukan oleh *Halkos and Bousinakis* (2009) mempunyai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa produktivitas serius dipengaruhi oleh dua faktor kualitatif, stres dan kepuasan. Seperti yang diharapkan, peningkatan stres menyebabkan penurunan produktivitas dan yang terakhir, peningkatan kepuasan mengarah pada peningkatan produktivitas. Persamaan antara penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah persamaan metode penelitian yang di gunakan dan penggunaan variabel stres kerja. Perbedaan antara penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah penggunaan variabel kreatifitas dan kepuasan kerja, kemudian populasi penelitian yang di lakukan dari organisasi masyarakat.

3. Solanki (2013)

Penelitian dengan judul *Association of Job Satisfaction, Productivity, Motivation, Stress Levels with Flextime* yang dilakukan oleh

Solanki (2013) mempunyai hasil bahwa flexitime dapat menjadi salah satu faktor yang dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja, motivasi positif, produktivitas kerja dan mengurangi stres kerja. Motivasi dari manajemen puncak dan jadwal flexitime dapat membantu karyawan untuk mencapai produktivitas dan kepuasan kerja dan membuat organisasi mereka lebih menguntungkan dan sukses. Persamaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan metode penelitian yang digunakan dan penggunaan variabel stres. Perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perbedaan penggunaan variabel kepuasan kerja, motivasi, dan variabel dependen flexitime.

4. Omatoya, et, al (2015)

Penelitian dengan judul *Relationship Modeling between Work Environment, Employee Productivity, and Supervision in the Nigerian Public Sector* yang dilakukan oleh *Omotayo, Esemé, Adenike, Olumuyiwa* (2015) menunjukkan hasil bahwa pengawasan yang memadai dan lingkungan kerja (layout tugas, keamanan, keselamatan, listrik, dan furniture) merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat di mana karyawan puas pada pekerjaan mereka dan dengan demikian meningkatkan produktivitas mereka. Pengelola dan pembuat kebijakan harus menjadikan faktor tersebut sebagai pertimbangan saat merumuskan kebijakan ketenagakerjaan mereka untuk memiliki efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Persamaan antara penelitian yang telah di

lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah persamaan metode yang di lakukan, penggunaan variabel lingkungan kerja, dan objek penelitian. Perbedaan antara penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah penggunaan variabel pengawasan dan kepuasan kerja.

5. Menon (2014)

Penelitian dengan judul *Effect of Stress on the Productivity of Employees Working In IT Sector in Nagpur* yang di lakukan oleh Menon (2014) menemukan hasil lebih dari 50% responden merasa bahwa beban kerja adalah penyebab tertinggi stres. Pada langkah selanjutnya 58,0% responden merasa bahwa kadang-kadang kurangnya pengawasan menyebabkan stres. Tentang 59,0% responden merasa bahwa pelatihan yang tidak memadai kadang-kadang penyebab stres. Sehubungan dengan lingkungan kerja, 68,0% responden menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah penyebab stres. Persamaan antara penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah penggunaan variabel stres yang berpengaruh terhadap produktivitas dan variabel lingkungan kerja yang juga berpengaruh. Perbedaan antara penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah tempat penelitian, objek penelitian dan metode penelitian yang di gunakan.

6. Andrew & Kishokumar (2014)

Penelitian dengan judul *Influence of Working Environment and Workload on Occupational Stress among Staff in the Financial Services*

Industry yang di lakukan oleh *Andrew & Kishokumar (2014)* menemukan hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja pada stres kerja adalah moderat di Bank di Kabupaten Batticaloa sedangkan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja ditandai dengan tingkat yang lebih tinggi. Keseluruhan temuan dan nilai rata-rata 3,41 dan standar deviasi 0,77 menunjukkan tingkat moderat stres. Persamaan antara penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah persamaan metode yang di gunakan dan penggunaan variabel stres dan lingkungan kerja. Perbedaan antara penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah perbedaan objek penelitian dan variabel beban kerja yang di gunakan.

7. Kamlesh & Rashi (2013)

Penelitian dengan judul *A Study Of Stress Management In Working Environment: A Critical Assessment* yang di lakukan oleh *Kamlesh & Rashi (2013)* menunjukkan hasil bahwa stres kerja menentukan kepercayaan diri karyawan dan masa kerja juga menentukan kepercayaan diri karyawan. Persamaan antara penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah persamaan variabel stres dan lingkungan kerja yang di gunakan. Perbedaan antara penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah perbedaan metode yang di gunakan dan penggunaan variabel masa kerja.

8. Shahzadi & Naveed (2016)

Penelitian dengan judul *Impact Analysis of ERP Trainings on Organizational Employee Performance: A Corporate Sector Study* yang dilakukan oleh *Shahzadi & Naveed* (2016) yang menemukan bahwa pelatihan ERP memiliki lebih banyak pengaruh pada kinerja karyawan dan untuk semua organisasi di Pakistan, perlu untuk membangun sistem pelatihan ERP yang tepat dan prosedur dalam rangka memperkuat aset riil organisasi Karyawan. Pelatihan ERP dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang kuat dan harus dipertimbangkan dalam organisasi di kegiatan sehari-hari dan fungsi. Jika sistem pelatihan ERP dijalankan maka perusahaan memiliki kesempatan lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi. Persamaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan metode penelitian yang digunakan dan penggunaan variabel training. Perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian yang dilakukan.

9. Sabir, et, al (2014)

Penelitian dengan judul *Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan* yang dilakukan oleh *Sabir, Akhtar, Bukhari, Nasir, Ahmed* (2014) menemukan hasil bahwa Perusahaan Listrik memiliki masa depan cerah di Pakistan. Manajemen telah mengambil langkah-langkah untuk membangun

kebijakan untuk peningkatan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, sangat penting pada tahap ini untuk membuat dampak pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan berdampak pada produktivitas karyawan di Electricity Supply Company of Pakistan. Persamaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan metode penelitian yang digunakan dan penggunaan variabel training. Perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perbedaan objek penelitian dan penggunaan variabel umpan balik, kompensasi, keterlibatan kerja.

10. Makhsousi, et, al (2014)

Penelitian dengan judul *Effects of Training Methods on Human Resource Productivity in Mellat Bank* yang dilakukan oleh Makhsousi, Sadaghiani, Amiri (2014) menemukan hasil menunjukkan bahwa semua dimensi pelatihan memiliki faktor diterima, Analisis data menunjukkan bahwa dua dimensi pelatihan yaitu penyediaan informasi dan simulasi memiliki efek berarti pada dimensi produktivitas sumber daya manusia. Pengaruh pelatihan on-the-job pada peningkatan keterampilan lebih besar, namun di sisi lain, pengaruh pelatihan on-the-job pada pengembangan perilaku yang diinginkan ditolak. Persamaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan metode penelitian yang dilakukan dan penggunaan variabel pelatihan. Perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang

akan di lakukan adalah perbedaan penggunaan variabel simulasi dan penyediaan informasi.

11. Anitha & Kumar (2016)

Penelitian dengan judul *A Study On The Impact Of Training On Employee Performance In Private Insurance Sector, Coimbatore District* yang di lakukan oleh *Anitha & Kumar (2016)* menemukan hasil bahwa pelatihan yang efektif meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Efektivitas pelatihan harus ditingkatkan melalui penjadwalan berkala tepat dari pelatihan, pemilihan pelatih berkualitas, menerapkan metode pelatihan yang terbaik dll. Persamaan antara penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah persamaan metode penelitian yang di gunakan dan penggunaan variabel pelatihan. Perbedaan antara penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah perbedaan objek penelitian dan responden.

12. Ajala (2012)

Penelitian dengan judul *The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity* yang di lakukan oleh *Ajala (2012)* menemukan hasil Lingkungan kerja yang buruk dan tidak aman, mengakibatkan kerugian yang signifikan bagi pekerja, keluarga mereka, dan perekonomian nasional. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu pelaksanaan pekerjaan yang secara otomatis meningkatkan produktivitas dan pencahayaan yang memadai meningkatkan produktivitas, keselamatan ditingkatkan, premi asuransi

yang lebih rendah, moral yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Sebuah komunikasi di tempat kerja yang baik akan melibatkan karyawan dalam pengembangan dan pelaksanaan praktik yang sehat di tempat kerja. Persamaan antara penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah persamaan metode penelitian yang di lakukan dan penggunaan variabel lingkungan kerja. Perbedaan antara penelitian yang telah di lakukan dengan penelitian yang akan di lakukan adalah perbedaan objek penelitian.

13. Sharma & Rajib (2016)

Penelitian dengan judul *Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment* yang di lakukan oleh *Sharma & Rajib* (2016), di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat burnout secara signifikan lebih tinggi di antara staf perawat dan memiliki hubungan terbalik dengan komitmen. Selanjutnya, dukungan organisasi yang dirasakan dan keadilan prosedural menunjukkan hubungan positif dengan komitmen yang berbeda dengan kelelahan. Selain itu, komitmen memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja staf keperawatan, yang ditunjukkan oleh hubungan langsung dengan nilai 0,70.

Persamaan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu terdapat kesamaan variabel yang di gunakan terutama variabel komitmen yang menjadi variabel intervening dan variabel kinerja sebagai variabel dependent, kemudian juga terdapat kesamaan pada objek yang akan di

teliti. Lalu, perbedaan yang mendasar dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu perbedaan variabel *burn out* yang di gunakan.

14. Sawitri, Suswati, Huda (2016)

Penelitian dengan judul *The Impact Of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (Ocb) On Employees' Performance* yang di lakukan oleh Sawitri, Suswati, Huda (2016) menunjukkan hasil, (1).Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan dari statistik, menggambarkan besarnya koefisien yang diperkirakan untuk variabel kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behavior* sekitar .631 (Sig. = 0,000 Signifikan). Ini berarti bahwa jika variabel kepuasan kerja diubah (meningkat) satu tingkat lebih positif maka *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) juga akan meningkat sebesar 0,631. (2).Kepuasan kerja juga mempengaruhi Komitmen Organisasi, (3).Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* memengaruhi Kinerja Karyawan. (4).Kepuasan kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. (5).Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

Persamaan dengan penilitian yang akan dilakukan yaitu penggunaan variabel komitmen yang mempengaruhi variabel kinerja. Kemudian, perbedaan yang terdapat pada penelitian tersebut dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu pada penggunaan variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

15. Yuan-Duen Lee, et, al (2017)

Penelitian dengan judul *The Impact Of Social Support On Job Performance: The Empirical Study Of Mediating And Moderating Effects Of Related Variables* yang di lakukan oleh Yuan-Duen Lee, et, al (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki beberapa efek mediasi pada kinerja, namun penyesuaian ekspatriat tidak memiliki hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan kinerja. Dengan begitu maka, penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Persamaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu variabel komitmen dan variabel kinerja yang di gunakan. Sedangkan, perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu objek yang di teliti.

16. Ruzungunde, et, al (2016)

Penelitian dengan judul *The Influence Of Job Stress On The Components Of Organisational Commitment Of Health Care Personnel In The Eastern Cape Province South Africa* yang di lakukan oleh Ruzungunde, et, al (2016) menunjukan hasil bahwa ada hubungan antara stres kerja dan komponen komitmen organisasi. Stres kerja memberikan dampak positif pada komitmen *affective* yang berarti individu dengan komitmen afektif tinggi adalah orang-orang yang juga melaporkan tingkat stres kerja yang tinggi. Lalu, pada komitmen *continuance* menunjukkan

hubungan yang kuat tetapi tidak signifikan dengan stres kerja. Sedangkan, hasil lain menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen *normative* yang menyiratkan bahwa semakin tinggi komitmen *normative* dalam individu, semakin rendah tingkat stres kerja.

Maka dapat disimpulkan, dari temuan tersebut yaitu stres kerja membawa dampak negatif pada komitmen organisasi. Dari tiga komponen komitmen organisasi, hanya karyawan yang memiliki komitmen *normative* tingkat tinggi yang tidak terpengaruh secara negatif oleh efek stres kerja. Karyawan dengan tingkat komitmen *affective* dan *continuance* yang tinggi menunjukkan bahwa ketika stres kerja meningkat, mereka juga tidak dapat menahan stres dan menjadi korban stres kerja. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penggunaan variabel stres kerja dan komitmen. Sedangkan, perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada objek yang akan diteliti.

17. Vathsala Wickramasinghe (2015)

Penelitian dengan judul *The mediating effect of job stress in the relationship between work-related dimensions and career commitment* yang dilakukan oleh Vathsala Wickramasinghe (2015) ditemukan bahwa empat dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu rutinisasi kerja, kejelasan peran, dukungan sosial, dan kurangnya kesempatan promosi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap stres kerja. Misalnya, ketika sebuah pekerjaan mengandung tingkat repetitif yang lebih tinggi dengan beberapa elemen variabel kerja, individu mungkin mengalami

tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Ketika kejelasan tentang pekerjaan itu kurang, mereka mungkin mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Ketika karyawan tidak menerima dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan untuk menyelesaikan tugas, mereka mungkin mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dan ketika individu tidak diberi jalan untuk promosi, mereka mungkin mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Akibatnya akan berpengaruh terhadap komitmen mereka untuk bekerja di dalam organisasi. Persamaan dengan penelitian yang akan di teliti yaitu penggunaan variabel stres kerja dan komitmen, sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu terdapat pada objek yang akan di teliti.

18. Umamaheswari & Krishnan (2016)

Penelitian dengan judul *Work Force Retention: Role of Work Environment, Organization Commitment, Supervisor Support and Training & Development in Ceramic Sanitary Ware Industries in India* yang di lakukan oleh *Umamaheswari & Krishnan (2016)* menemukan hasil bahwa lingkungan kerja sebagai prediktor terkuat dari komitmen organisasi. Karyawan mengharapkan dukungan dan dorongan dari organisasi untuk membuka potensi mereka. Partisipasi dalam pengambilan keputusan, pembagian informasi, tugas kerja yang wajar, dan ruang kerja yang memadai dapat dirasakan oleh karyawan bahwa organisasi mendukung mereka. Hal tersebut di rasakan sebagai dukungan organisasi dalam memberikan lingkungan kerja yang memadai sehingga tercapai komitmen

organisasi. Persamaa dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu penggunaan variabel lingkungan kerja, komitmen, dan pelatihan. Sedangkan, perbedaannya yaitu tidak menggunakan variabel retensi karyawan.

19. Jernigan, et, al (2016)

Penelitian dengan judul *An Examination Of Nurses' Work Environment And Organizational Commitment* yang di lakukan oleh *Jernigan, et, al* (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif. Jelas, manajer di semua organisasi dihadapkan pada dilema menemukan cara menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan komitmen di antara perawat (karyawan) dan yang menarik bagi mereka.

Secara umum, hasil penelitian ini memberikan dukungan untuk keyakinan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja memiliki dampak penting pada komitmen organisasi karyawan. Dalam penelitian ini, dampaknya paling besar untuk dua bentuk afektif komitmen organisasi yang dipelajari, terutama komitmen alienatif. Meskipun hasilnya menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja yang signifikan untuk komitmen kalkulatif, peneliti menemukan bahwa pengaruh itu kecil dan mungkin tidak memiliki makna yang nyata baik dalam teori atau dalam istilah praktis untuk manajer. Persamaan dengan penelitian yang akan di

lakukan yaitu penggunaan variabel lingkungan kerja dan komitmen, selain itu juga objek penelitian yang sama. Lalu, perbedaan yang mendasar yaitu indikator penelitian yang akan di gunakan.

20. Bashir & Choi Sang Long (2017)

Penelitian dengan judul *The Relationship Between training And Organizational Commitment Among Academicians In Malaysia* yang dilakukan oleh *Bashir & Choi Sang Long (2017)* mengungkapkan hubungan yang signifikan dan positif antara variabel terkait pelatihan (ketersediaan pelatihan, motivasi untuk belajar, dukungan rekan kerja untuk pelatihan, dukungan pengawas untuk pelatihan dan manfaat pelatihan) komponen komitmen affektif dan normatif dari komitmen organisasi, sementara hubungan tidak signifikan dengan komitmen berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa prediktor terbaik dari komitmen afektif adalah dukungan rekan kerja untuk pelatihan diikuti oleh ketersediaan pelatihan. Untuk komitmen normatif, prediktor terbaik adalah ketersediaan pelatihan. Persamaan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu penggunaan variabel pelatihan dan komitmen. Sedangkan, perbedaan dengan penelitian yang akan di lakukan terdapat pada objek penelitian yang akan di teliti.

21. Hussein Nabil Ismail (2016)

Penelitian dengan judul *Training and Turnover: The Mediating Role of Commitment* yang di lakukan oleh *Hussein Nabil Ismail (2016)* menemukan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan komitmen.

Setiap kali karyawan menerima pelatihan melalui organisasinya, mereka merasa bahwa mereka didukung dalam kemajuan mereka dan bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka; mereka menjadi lebih berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja, dan mereka mengembangkan rasa memiliki terhadapnya.

Persamaan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu penggunaan variabel pelatihan dan komitmen. Sedangkan, perbedaan dengan penelitian yang di lakukan yaitu pada objek yang akan di teliti dan di dalam penlitia tersebut tidak menggunakan variabel lingkungan kerja, dan stres kerja.

22. Abolghasem, et, al (2015)

Penelitian dengan judul *Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance* yang di lakukan oleh Abolghasem, et, al (2015) mempunyai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja. Namun, itu tidak menegaskan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif. Hasilnya menegaskan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada kinerja pekerjaan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja memiliki efek negatif pada kepuasan kerja melalui komitmen organisasi. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan variabel stres kerja, komitmen, serta kinerja. Sedangkan

perbedaan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu menggunakan variabel kepuasan kerja.

23. Simon Mafika Nkosi (2015)

Penelitian dengan judul *Effects of training on employee commitment, retention and performance: A case study of a Local Municipality in South Africa* yang di lakukan oleh Simon Mafika Nkosi (2015) Hasilnya mengungkap fakta bahwa peluang pelatihan secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi karyawan. Dalam hal tingkat hubungan antara pelatihan dan retensi karyawan, hasil mengkonfirmasi efek positif dan signifikan secara statistik bahwa pelatihan memiliki niat karyawan untuk dipertahankan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu menggunakan variabel pelatihan, kinerja, serta komitmen. Sedangkan, perbedaan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu menggunakan variabel retensi.

24. Amir Subagyo (2014)

Penelitian dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang* yang di lakukan oleh Amir Subagyo (2014) menunjukan hasil bahwa komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang teradapat pengaruh yang signifikan dengan lingkungan kerja, artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja semakin kuat, maka komitmen

organisasional dosen juga semakin tinggi. Persamaan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja dan komitmen. Sedangkan, perbedaan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu menggunakan variabel *self efficacy*.

25. Imran dan Tanveer (2015)

Penelitian yang berjudul *Impact Of Training & Development On Employees' Performance In Banks Of Pakistan* oleh Imran dan Tanveer (2015) mempunyai hasil bahwa ada hubungan yang jelas antara pelatihan dan peningkatan kemampuan karyawan. Kemampuan ini meningkat dalam hal meningkatkan berbagai keterampilan yang ada dan memperkenalkan keterampilan baru yang membantu dalam tugas pekerjaan. Persamaan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu menggunakan variabel pelatihan dan kinerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu objek yang akan di teliti.

26. Dang Kum, Cowden, Karodia (2014)

Penelitian dengan judul *The Impact Of Training And Development On Employee Performance: A Case Study Of Escon Consulting* yang di lakukan oleh Dang Kum, Cowden, Karodia (2014) mengungkapkan bahwa peserta sepakat bahwa pelatihan yang disediakan dalam organisasi selaras dengan tujuan bisnis. Mayoritas peserta sepakat bahwa ada petunjuk yang jelas yang diberikan selama pelatihan. Mereka juga setuju bahwa pelatihan meningkatkan perilaku karyawan dalam organisasi. Namun, hanya beberapa peserta yang setuju bahwa kondisi kerja di organisasi kondusif

untuk memungkinkan transfer pembelajaran. Studi ini juga mengungkapkan bahwa manajemen selalu tersedia untuk memberikan dukungan setelah pelatihan karyawan. Dalam penelitian ini ada sejumlah kecil peserta yang setuju bahwa umpan balik diberikan setelah pelatihan. Selain itu, hanya beberapa peserta yang setuju bahwa kurangnya sumber daya mempengaruhi pelatihan, yang pada dasarnya berarti bahwa sebagian besar peserta percaya bahwa kurangnya sumber daya tidak mempengaruhi pelatihan. Oleh karena itu, temuan penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu menggunakan variabel pelatihan dan kinerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu objek yang akan di teliti.

Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu

No	Penulisan dan Tahun	Judul	Jumlah Responden	Alat Analisis	Variabel Teori	Hasil Penelitian
1	Akinyele Samuel Taiwo (2009)	The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria	85	t-Test	Lingkungan Kerja, produktivitas	Hasil T-test menunjukkan bahwa masalah kinerja karyawan berada dalam lingkungan kerja. lingkungan kerja yang kondusif merangsang kreativitas pekerja. Peningkatan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi rendahnya kinerja karyawan.
2	George Halkos and Dimitrios Bousinakis (2009)	The effect of stress and satisfaction on productivity	425	Cluster sampling	Stres kerja, Kepuasan Kerja, produktivitas	Hasil penelitian kami menunjukkan bahwa produktivitas serius dipengaruhi oleh dua faktor kualitatif yaitu stres dan kepuasan.
3	Kalpna Solanki, 2013	Association Of Job Satisfaction, Productivity, Motivation, Stress Levels With Flextime	200	uji regresi linier (ANOVA)	Tingkat stres, motivasi, kepuasan kerja, produktivitas	Ada hubungan positif parsial antara jam kerja yang fleksibel dan peningkatan produktivitas karyawan, kepuasan kerja, produktivitas kerja dan penurunan tingkat stres karyawan.
4	Adewale Omotayo, Daniel Esemé,	Relationship Modeling between Work Environment,	120	Struktural Equation Modelling	Lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang kuat pada produktivitas karyawan.

	Anthonia Adenike, Akinrole Olumuyiwa, 2015	Employee Productivity, and Supervision in the Nigerian Public Sector		g (AMOS 21)		
5	Dr. Dini Menon, 2015	Effect of Stress on the Productivity of Employees Working In IT Sector in Nagpur	100	Metode deskriptif	Stres, produktivitas	Lebih dari 50% responden merasa bahwa beban kerja adalah penyebab tertinggi stres dan mengakibatkan menurunnya produktivitas.
6	Andrew.A & Kishokumar.R, 2014	Influence of Working Environment and Workload on Occupational Stress among Staff in the Financial Services Industry	100	analisis persentase, rata-rata, dan standar deviasi	Stres, beban kerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan bank.
7	Kamlesh Bali, Rashi Goel, 2013	A Study Of Stress Management In Working Environment: A Critical Assessment		analisis varians (ANOVA),	Stres, masa kerja, kesejahteraan psikologis	.
8	Maryam	Impact Analysis of	201	SPSS,	Training	Pelatihan ERP menunjukkan

	Shahzadi, M. Naveed, 2016	ERP Trainings on Organizational Employee Performance: A Corporate Sector Study		analisis nilai ANOVA		dampak hubungan positif pada kinerja karyawan yang terlibat dalam kegiatan pelatihan ERP
9	Raja Irfan Sabir, Naeem Akhtar, Farasat Ali Shah Bukhari, Jwaria Nasir, Waqar Ahmed, 2014	Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan	150	SPSS 16.0	Pelatihan, umpan balik, keterlibatan kerja	Analisis korelasi matriks menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan cukup positif dengan produktivitas karyawan yaitu $r = 0,064$
10	Ali Makhsoosi, Jamshid Salehi Sadaghiani, Maghsoud Amiri, 2014	Effects of Training Methods on Human Resource Productivity in Mellat Bank	187	Analisis faktor konfirmatori dengan bantuan software Lisrel.	Pelatihan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua dimensi pelatihan mempengaruhi produktivitas karyawan.
11	R. Anitha, Dr. M.	A Study On The Impact Of Training	75	Analisis t-Test, &	Pelatihan, praktek	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan

	Ashok Kumar, 2016	On Employee Performance In Private Insurance Sector, Coimbatore District		Chi Square.	SDM	yang diberikan kepada karyawan di Sektor Asuransi Swasta, Coimbatore District meningkatkan kinerja karyawan. Kenaikan ini dibentuk dalam produktivitas karyawan setelah pelatihan.
12	Emmanuel Majekodu nmi Ajala, 2012	The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity	350	Survei deskriptif jenis facta expost	Tempat Kerja, Lingkungan kerja, Kesejahteraan Pekerja, kinerja, Produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fitur tempat kerja dan jaringan komunikasi yang baik di tempat kerja memiliki efek pada kesejahteraan pekerja, kesehatan, moral, efisiensi, dan produktivitas
13	Sharma & Rajib (2016)	Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment	349	SEM	Kinerja, komitmen	Komitmen memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja staf keperawatan, yang ditunjukkan oleh hubungan langsung dengan nilai 0,70.
14	Sawitri, Suswati, Huda (2016)	The Impact Of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization	393	Analisis deskriptif, SEM	job satisfaction, organization	(1).Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .

		Citizenship Behavior (Ocb) On Employees' Performance			commitment, employees' performance, Organization Citizenship	(2).Kepuasan kerja juga mempengaruhi Komitmen Organisasi, (3).Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> memengaruhi Kinerja Karyawan. (4).Kepuasan kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. (5).Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
15	Yuan-Duen Lee, et, al (2017)	The Impact Of Social Support On Job Performance: The Empirical Study Of Mediating And Moderating Effects Of Related Variables	150	SPSS18.0	Social Support, Cultural distance, Expatriate Adjustment, Job Performance, Organizational	komitmen organisasional yang tinggi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

					Commitment, Family-Work Conflict (FWC)	
16	Ruzungunde, et, al (2016)	The Influence Of Job Stress On The Components Of Organisational Commitment Of Health Care Personnel In The Eastern Cape Province South Africa	141	SAS 9.1	Job Stress; Work Stress; Organisational Commitment; Health Employees	Karyawan dengan tingkat komitmen <i>affective</i> dan <i>continuance</i> yang tinggi menunjukkan bahwa ketika stres kerja meningkat, mereka juga tidak dapat menahan stres dan menjadi korban stres kerja.
17	Vathsala Wickramasinghe (2015)	The mediating effect of job stress in the relationship between work-related dimensions and career commitment	408	SEM	Stress, Role clarity, Job stress, Career commitment, Promotional opportunity, Work	Ditemukan bahwa empat dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu rutinisasi kerja, kejelasan peran, dukungan sosial, dan kurangnya kesempatan promosi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap stres kerja.

					routinization	
18	Umamahe swari & Krishnan (2016)	Work Force Retention: Role of Work Environment, Organization Commitment, Supervisor Support and Training & Development in Ceramic Sanitary Ware Industries in India	416	SPSS 16.0	work environment, supervisor or support, training and development, organization commitment, employee retention	menemukan hasil bahwa lingkungan kerja sebagai prediktor terkuat dari komitmen organisasi.
19	Jernigan, et, al (2016)	An Examination Of Nurses' Work Environment And Organizational Commitment	418		Lingkungan kerja, komitmen organisasi	menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif.

20	Bashir & Choi Sang Long (2017)	The Relationship Between training And Organizational Commitment Among Academicians In Malaysia	132		Affective commitment, Normative commitment, Organizational commitment, Training	mengungkapkan hubungan yang signifikan dan positif antara variabel terkait pelatihan (ketersediaan pelatihan, motivasi untuk belajar, dukungan rekan kerja untuk pelatihan, dukungan pengawas untuk pelatihan dan manfaat pelatihan) komponen komitmen affektif dan normatif dari komitmen organisasi
21	Hussein Nabil Ismail (2016)	Training and Turnover: The Mediating Role of Commitment	124	SPSS dan SAS	Pelatihan, turnover, komitmen	menemukan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan komitmen. Setiap kali karyawan menerima pelatihan melalui organisasinya, mereka merasa bahwa mereka didukung dalam kemajuan mereka dan bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka; mereka menjadi lebih berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja, dan mereka mengembangkan rasa

						memiliki terhadapnya.
22	Abolghasem, et, al (2015)	Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance	170	Path analisis, SEM	Stres kerja, komitmen, kepuasan kerja, kinerja	Hasilnya menegaskan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada kinerja pekerjaan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja memiliki efek negatif pada kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.
23	Simon Mafika Nkosi (2015)	Effects of training on employee commitment, retention and performance: A case study of a Local Municipality in South Africa	130	SPSS version 22	Pelatihan, komitmen, retensi, kinerja	Hasilnya mengungkap fakta bahwa peluang pelatihan secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi karyawan. Dalam hal tingkat hubungan antara pelatihan dan retensi karyawan, hasil mengkonfirmasi efek positif dan signifikan secara statistik bahwa pelatihan memiliki niat karyawan untuk dipertahankan.
24	Amir Subagyo (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap	132	SPSS	Lingkungan kerja, self	menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang

		Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang			efficiency, komitmen	teradapat pengaruh yang signifikan dengan lingkungan kerja, artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja semakin kuat, maka komitmen organisasional dosen juga semakin tinggi.
25	Dang Kum, Cowden, Karodia (2014)	The Impact Of Training And Development On Employee Performance: A Case Study Of Escon Consulting	58		Pelatihan dan pengembangan, kinerja	mengungkapkan bahwa peserta sepakat bahwa pelatihan yang disediakan dalam organisasi selaras dengan tujuan bisnis. Mayoritas peserta sepakat bahwa ada petunjuk yang jelas yang diberikan selama pelatihan. Mereka juga setuju bahwa pelatihan meningkatkan perilaku karyawan dalam organisasi.
26	Imran dan Tanveer (2015)	Impact Of Training & Development On Employees' Performance In Banks Of Pakistan	104	SPSS	Pelatihan dan pengembangan, kinerja	mempunyai hasil bahwa ada hubungan yang jelas antara pelatihan dan peningkatan kemampuan karyawan. Kemampuan ini meningkat dalam hal meningkatkan berbagai keterampilan yang ada

						dan memperkenalkan keterampilan baru yang membantu dalam tugas pekerjaan.
--	--	--	--	--	--	---

Tabel 2.2 Rangkuman Teori

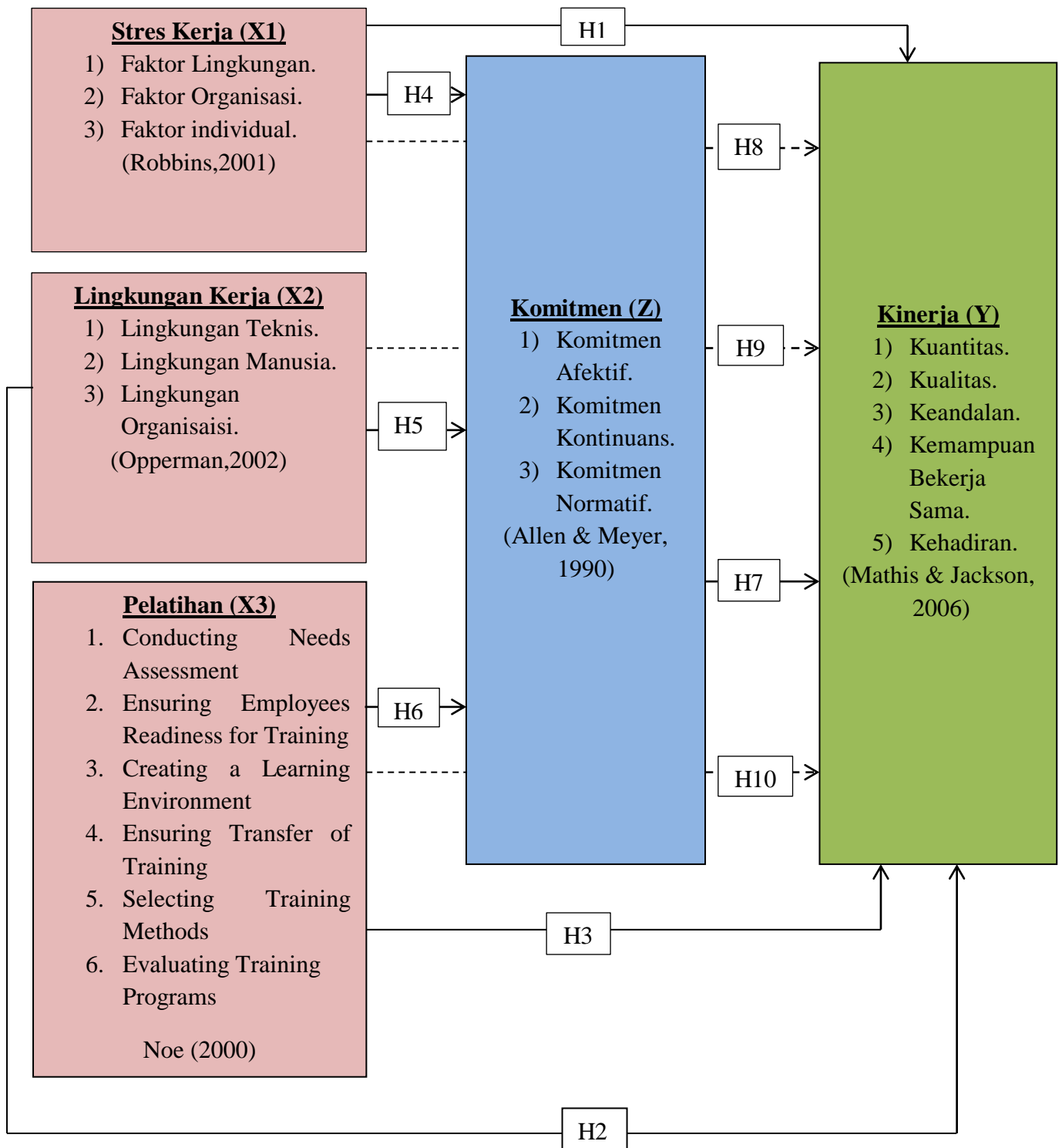
Variabel	Pembuat/Penemu & Tahun	Dimensi/Indikator	Teori Penelitian Selanjutnya
1. Stres Kerja	1. Robbins, 2001	<ul style="list-style-type: none"> • Environmental • Organizational • Individual 	Robbins, 2001
	2. Braham, 1990	-	
	3. Kathirvel, 2014	-	
2. Lingkungan Kerja	1. Barry Render & Jay Heizer, 2001	-	Opperman, 2002
	2. Michael Armstrong, 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kontekstual. • Lingkungan eksternal. 	
	3. Opperman, 2002	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Teknis • Lingkungan Manusia • Lingkungan Organisasi 	
	4. Kyko, 2005	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja Kondusif • Lingkungan Kerja Beracun 	
3. Pelatihan	1. Michael Armstrong, 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Just-in-time training. • Bite-sized-training. 	Raymond A. Noe (2000)
	2. Snell & Bohlander, 2013	<ul style="list-style-type: none"> • On the job training. • Off the job training. 	

	3. Raymond A. Noe (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • Conducting Needs Assessment • Ensuring Employees Readiness for Training • Creating a Learning Environment • Ensuring Transfer of Training • Selecting Training Methods • Evaluating Training Programs 	
4. Kinerja	1. Mathis & Jackson, 2006	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Ketepatan Waktu • Efektifitas • Kehadiran 	Mathis & Jackson, 2006
	2. Snell & Bohlander, 2013	<ul style="list-style-type: none"> • Efektifitas. • Efisiensi. 	
	3. Soedjono ,2005	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Ketepatan Waktu • Efektifitas • Independensi • Komitmen Kerja • Tanggung Jawab 	
5. Komitmen	1. Allen dan Meyer, 1990	<ul style="list-style-type: none"> • Affective Commitment. • Continuance Commitment. • Normative Commitment. 	Allen dan Meyer, 1990

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014), kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berpikir akan menjelaskan seberapa besar pengaruh

stres kerja, lingkungan kerja, serta pelatihan terhadap kinerja karyawan yang melalui komitmen. Kerangka berpikir yang akan di kemukakan sebagai berikut:



2.4. Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian dengan judul *Effect of Stress on the Productivity of Employees Working In IT Sector in Nagpur* yang di lakukan oleh Menon (2014) menemukan hasil lebih dari 50% responden merasa bahwa beban kerja adalah penyebab tertinggi stres. Pada langkah selanjutnya 58,0% responden merasa bahwa kadang-kadang kurangnya pengawasan menyebabkan stres. Tentang 59,0% responden merasa bahwa pelatihan yang tidak memadai kadang-kadang penyebab stres. Sehingga dapat di simpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena pemberian beban kerja yang berlebihan, tidak adanya pengawasan, serta pelatihan yang tidak memadai dapat memunculkan stres sehingga dapat menurunkan kinerja.

Penelitian dengan judul *Association of Job Satisfaction, Productivity, Motivation, Stress Levels with Flextime* yang dilakukan oleh Solanki (2013) mempunyai hasil bahwa flextime dapat menjadi salah satu faktor yang dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja, motivasi positif, produktivitas kinerja sehingga dapat mengurangi stres kerja. Sehingga bisa di dapat kesimpulan jika stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, serta kinerja karyawan apabila organisasi tidak memberikan flextime kepada karyawan.

Penelitian dengan judul *The Effect Of Stress And Satisfaction On Productivity* yang di lakukan oleh Halkos and Bousinakis (2009) mempunyai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor

kualitatif, yaitu stres dan kepuasan. Seperti yang diharapkan, peningkatan stres menyebabkan penurunan kinerja dan peningkatan kepuasan mengarah pada peningkatan kinerja.

Penelitian yang telah dilakukan diperkuat oleh Kathirvel (Menon, 2014) yang menjelaskan bahwa stres adalah reaksi yang muncul dari seseorang karena tekanan yang berlebihan atau jenis permintaan lain yang diberikan pada mereka. Oleh karena itu di dalam penelitian ini akan diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Di duga ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Taiwo (2009) dengan judul *the influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria*, mempunyai hasil analisis T-test menunjukkan bahwa masalah produktivitas kinerja karyawan berada dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif merangsang kreativitas karyawan yang dapat menyebabkan metode yang lebih baik yang akan meningkatkan kinerja. Hal ini juga menyimpulkan berdasarkan hasil uji T bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat menyebabkan kinerja yang lebih tinggi dari karyawan dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi rendahnya kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul *Relationship Modeling between Work Environment, Employee Productivity, and Supervision in the Nigerian Public Sector* yang dilakukan oleh Omotayo, Esemé, Adenike, Olumuyiwa (2015)

menunjukkan hasil bahwa pengawasan yang memadai dan lingkungan kerja (layout tugas, keamanan, keselamatan, listrik, dan furniture) merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat di mana karyawan puas pada pekerjaan mereka dan dengan demikian meningkatkan kinerja mereka. Pengelola dan pembuat kebijakan harus menjadikan faktor tersebut sebagai pertimbangan saat merumuskan kebijakan ketenagakerjaan mereka untuk memiliki efisiensi dan produktifitas tenaga kerja.

Penelitian dengan judul *The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity* yang di lakukan oleh Ajala (2012) menemukan hasil Lingkungan kerja yang buruk dan tidak aman, mengakibatkan kerugian yang signifikan bagi pekerja, keluarga mereka, dan perekonomian nasional. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu pelaksanaan pekerjaan yang secara otomatis meningkatkan kinerja dan pencahayaan yang memadai meningkatkan kinerja, keselamatan ditingkatkan, premi asuransi yang lebih rendah, moral yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Sebuah komunikasi di tempat kerja yang baik akan melibatkan karyawan dalam pengembangan dan pelaksanaan praktik yang sehat di tempat kerja.

Menurut Amstrong (2014) lingkungan kerja merupakan bagian dari desain pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, dan memastikan bahwa organisasi menjadi tempat yang bagus serta kondusif untuk bekerja dan untuk juga kesehatan, keselamatan dan

kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu di dalam penelitian ini akan di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Di duga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Hubungan Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja.

Penelitian dengan judul *Impact Analysis of ERP Trainings on Organizational Employee Performance: A Corporate Sector Study* yang di lakukan oleh *Shahzadi & Naveed* (2016) yang menemukan bahwa pelatihan ERP memiliki lebih banyak pengaruh pada kinerja karyawan dan untuk semua organisasi di Pakistan perlu untuk membangun sistem pelatihan ERP yang tepat dan prosedur dalam rangka memperkuat aset riil organisasi. Pelatihan ERP dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang kuat dan harus dipertimbangkan dalam organisasi di kegiatan sehari-hari dan fungsi. Jika sistem pelatihan ERP dijalankan maka perusahaan memiliki kesempatan lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Penelitian dengan judul *Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan* yang di lakukan oleh *Sabir, Akhtar, Bukhari, Nasir, Ahmed* (2014) menemukan hasil bahwa Perusahaan Listrik memiliki masa depan cerah di Pakistan. Manajemen telah mengambil langkah-langkah untuk membangun kebijakan untuk peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting pada tahap ini untuk membuat dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan di Electricity Supply Company of Pakistan.

Penelitian dengan judul *Effects of Training Methods on Human Resource Productivity in Mellat Bank* yang di lakukan oleh *Makhsousi, Sadaghiani, Amiri* (2014) menemukan hasil menunjukkan bahwa semua dimensi pelatihan memiliki faktor diterima, Analisis data menunjukkan bahwa dua dimensi pelatihan yaitu penyediaan informasi dan simulasi memiliki efek berarti pada dimensi kinerja sumber daya manusia. Pengaruh pelatihan on-the-job pada peningkatan keterampilan lebih besar, namun di sisi lain, pengaruh pelatihan on-the-job pada pengembangan perilaku yang diinginkan ditolak.

Menurut Snell & Bohlander (2013) Pelatihan adalah upaya yang di lakukan oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang meliputi on the job training dan off the job training. Oleh karena itu di dalam penelitian ini akan di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Di duga ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2.4.4 Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Komitmen.

Penelitian dengan judul *The Influence Of Job Stress On The Components Of Organisational Commitment Of Health Care Personnel In The Eastern Cape Province South Africa* yang di lakukan oleh *Ruzungunde, et, al* (2016) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara stres kerja dan komponen komitmen organisasi. Stres kerja memberikan dampak positif pada komitmen *affective* yang berarti individu dengan komitmen afektif tinggi

adalah orang-orang yang juga melaporkan tingkat stres kerja yang tinggi. Lalu, pada komitmen *continuance* menunjukkan hubungan yang kuat tetapi tidak signifikan dengan stres kerja. Sedangkan, hasil lain menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen *normative* yang menyiratkan bahwa semakin tinggi komitmen *normative* dalam individu, semakin rendah tingkat stres kerja.

Penelitian dengan judul *The mediating effect of job stress in the relationship between work-related dimensions and career commitment* yang dilakukan oleh *Vathsala Wickramasinghe* (2015) ditemukan bahwa empat dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu rutinisasi kerja, kejelasan peran, dukungan sosial, dan kurangnya kesempatan promosi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap stres kerja. Misalnya, ketika sebuah pekerjaan mengandung tingkat repetitif yang lebih tinggi dengan beberapa elemen variabel kerja, individu mungkin mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Ketika kejelasan tentang pekerjaan itu kurang, mereka mungkin mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Ketika karyawan tidak menerima dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan untuk menyelesaikan tugas, mereka mungkin mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dan ketika individu tidak diberi jalan untuk promosi, mereka mungkin mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Akibatnya akan berpengaruh terhadap komitmen mereka untuk bekerja di dalam organisasi.

Penelitian dengan judul *Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance* yang dilakukan oleh

Abolghasem, et, al (2015) mempunyai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja. Namun, itu tidak menegaskan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif. Hasilnya menegaskan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada kinerja pekerjaan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja memiliki efek negatif pada kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.

Oleh karena itu di dalam penelitian ini akan di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Di duga ada pengaruh stres kerja terhadap komitmen.

2.4.5 Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen.

Penelitian dengan judul *Work Force Retention: Role of Work Environment, Organization Commitment, Supervisor Support and Training & Development in Ceramic Sanitary Ware Industries in India* yang di lakukan oleh *Umamaheswari & Krishnan* (2016) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja sebagai prediktor terkuat dari komitmen organisasi. Karyawan mengharapkan dukungan dan dorongan dari organisasi untuk membuka potensi mereka. Partisipasi dalam pengambilan keputusan, pembagian informasi, tugas kerja yang wajar, dan ruang kerja yang memadai dapat dirasakan oleh karyawan bahwa organisasi mendukung mereka. Hal tersebut di rasakan sebagai dukungan organisasi dalam memberikan lingkungan kerja yang memadai sehingga tercapai komitmen organisasi.

Penelitian dengan judul *An Examination Of Nurses' Work Environment And Organizational Commitment* yang di lakukan oleh *Jernigan, et, al* (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif. Jelas, manajer di semua organisasi dihadapkan pada dilema menemukan cara menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan komitmen di antara perawat (karyawan) dan yang menarik bagi mereka. Secara umum, hasil penelitian ini memberikan dukungan untuk keyakinan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja memiliki dampak penting pada komitmen organisasi karyawan.

Penelitian dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang* yang di lakukan oleh Amir Subagyo (2014) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang teradapat pengaruh yang signifikan dengan lingkungan kerja, artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja semakin kuat, maka komitmen organisasional dosen juga semakin tinggi.

Oleh karena itu di dalam penelitian ini akan di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H5 : di duga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen.

2.4.6 Hubungan Variabel Pelatihan Terhadap Komitmen.

Penelitian dengan judul *The Relationship Between Training And Organizational Commitment Among Academicians In Malaysia* yang dilakukan oleh *Bashir & Choi Sang Long* (2017) mengungkapkan hubungan yang signifikan dan positif antara variabel terkait pelatihan (ketersediaan pelatihan, motivasi untuk belajar, dukungan rekan kerja untuk pelatihan, dukungan pengawas untuk pelatihan dan manfaat pelatihan) komponen komitmen affektif dan normatif dari komitmen organisasi, sementara hubungan tidak signifikan dengan komitmen berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa prediktor terbaik dari komitmen afektif adalah dukungan rekan kerja untuk pelatihan diikuti oleh ketersediaan pelatihan. Untuk komitmen normatif, prediktor terbaik adalah ketersediaan pelatihan.

Penelitian dengan judul *Training and Turnover: The Mediating Role of Commitment* yang dilakukan oleh *Hussein Nabil Ismail* (2016) menemukan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan komitmen. Setiap kali karyawan menerima pelatihan melalui organisasinya, mereka merasa bahwa mereka didukung dalam kemajuan mereka dan bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka; mereka menjadi lebih berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja, dan mereka mengembangkan rasa memiliki terhadapnya.

Penelitian dengan judul *Effects of training on employee commitment, retention and performance: A case study of a Local Municipality in South Africa* yang dilakukan oleh *Simon Mafika Nkosi*

(2015) Hasilnya mengungkap fakta bahwa peluang pelatihan secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi karyawan. Dalam hal tingkat hubungan antara pelatihan dan retensi karyawan, hasil mengkonfirmasi efek positif dan signifikan secara statistik bahwa pelatihan memiliki niat karyawan untuk dipertahankan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan.

Oleh karena itu di dalam penelitian ini akan di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H6 : Di duga ada pengaruh pelatihan terhadap komitmen.

2.4.7 Hubungan Variabel Komitmen Terhadap Kinerja.

Penelitian dengan judul Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment yang di lakukan oleh Sharma & Rajib (2016), di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat burnout secara signifikan lebih tinggi di antara staf perawat dan memiliki hubungan terbalik dengan komitmen. Selanjutnya, dukungan organisasi yang dirasakan dan keadilan prosedural menunjukkan hubungan positif dengan komitmen yang berbeda dengan kelelahan. Selain itu, komitmen memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja staf keperawatan, yang ditunjukkan oleh hubungan langsung dengan nilai 0,70.

Penelitian dengan judul The Impact Of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (Ocb) On Employees' Performance yang di lakukan oleh Sawitri, Suswati, Huda (2016)

menunjukkan hasil, (1).Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior. Hal ini ditunjukkan dari statistik, menggambarkan besarnya koefisien yang diperkirakan untuk variabel kepuasan kerja pada Organizational Citizenship Behavior sekitar .631 (Sig. = 0,000 Signifikan). Ini berarti bahwa jika variabel kepuasan kerja diubah (meningkat) satu tingkat lebih positif maka Organizational Citizenship Behaviour (OCB) juga akan meningkat sebesar 0,631. (2).Kepuasan kerja juga mempengaruhi Komitmen Organisasi, (3).Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior memengaruhi Kinerja Karyawan. (4).Kepuasan kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. (5).Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior.

Penelitian dengan judul *The Impact Of Social Support On Job Performance: The Empirical Study Of Mediating And Moderating Effects Of Related Variables* yang dilakukan oleh Yuan-Duen Lee, et, al (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Oleh karena itu di dalam penelitian ini akan di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H7 : Di duga ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

2.4.8 Hubungan Variabel Komitmen Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut penelitian *Ruzungunde, et, al* (2016) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara stres kerja dan komponen komitmen organisasi yaitu *affective, continuence, dan normative commitment*. Menurut penelitian *Vathsala Wickramasinghe* (2015) ditemukan bahwa empat dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu rutinisasi kerja, kejelasan peran, dukungan sosial, dan kurangnya kesempatan promosi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap stres kerja, akibatnya akan berpengaruh terhadap komitmen mereka untuk bekerja di dalam organisasi. Menurut penelitian *Abolghasem, et, al* (2015) mempunyai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja. Namun, itu tidak menegaskan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif. Hasilnya menegaskan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada kinerja pekerjaan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Oleh karena itu di dalam penelitian ini akan di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H8 : Di duga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

2.4.9 Hubungan Variabel Komitmen Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut penelitian *Jernigan, et, al* (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif. Menurut *Umamaheswari & Krishnan* (2016) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja sebagai prediktor terkuat dari komitmen organisasi. Karyawan mengharapkan dukungan dan dorongan dari organisasi untuk membuka potensi mereka. Partisipasi dalam pengambilan keputusan, pembagian informasi, tugas kerja yang wajar, dan ruang kerja yang memadai dapat dirasakan oleh karyawan bahwa organisasi mendukung mereka. Hal tersebut di rasakan sebagai dukungan organisasi dalam memberikan lingkungan kerja yang memadai sehingga tercapai komitmen organisasi. Sedangkan, menurut penelitian Amir Subagyo (2014) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang teradapat pengaruh yang signifikan dengan lingkungan kerja, artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja semakin kuat, maka komitmen organisasional dosen juga semakin tinggi.

Oleh karena itu di dalam penelitian ini akan di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H9 : Di duga ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

2.4.10 Hubungan Variabel Komitmen Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian *Simon Mafika Nkosi* (2015) Hasilnya mengungkap fakta bahwa peluang pelatihan secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan. Menurut penelitian *Bashir & Choi Sang Long* (2017) mengungkapkan hubungan yang signifikan dan positif antara variabel terkait pelatihan (ketersediaan pelatihan, motivasi untuk belajar, dukungan rekan kerja untuk pelatihan, dukungan pengawas untuk pelatihan dan manfaat pelatihan) komponen komitmen affektif dan normatif dari komitmen organisasi, sementara hubungan tidak signifikan dengan komitmen berkelanjutan. Menurut penelitian *Hussein Nabil Ismail* (2016) menemukan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan komitmen. Setiap kali karyawan menerima pelatihan melalui organisasinya, mereka merasa bahwa mereka didukung dalam kemajuan mereka dan bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka; mereka menjadi lebih berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja, dan mereka mengembangkan rasa memiliki terhadapnya.

Oleh karena itu di dalam penelitian ini akan di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H10 : Di duga ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan di atas, maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independennya berupa stres kerja, lingkungan kerja, serta pelatihan, kemudian variabel interveningnya komitmen. Maka rumusan hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

1. H1 : Di duga ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
 2. H2 : Di duga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 3. H3 : Di duga ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.
 4. H4 : Di duga ada pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen.
 5. H5 : Di duga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen.
 6. H6 : Di duga ada pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen.
 7. H7 : Di duga ada pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan.
 8. H8 : Di duga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.
 9. H9 : Di duga ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.
- H10 : Di duga ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengungkap hubungan antara dua variabel atau lebih mencari pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. Menurut Creswell, (2009) pada pendekatan ini, peneliti menguji teori dengan hipotesis dan pengumpulan data untuk mendukung atau menolak hipotesis. Metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2007)

3.2. Lokasi Penelitian

3.2.1 Profil Perusahaan

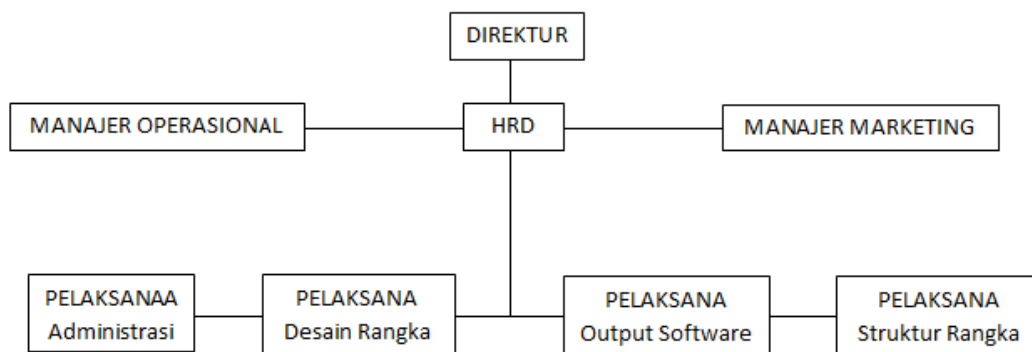
Lokasi penelitian yang akan di gunakan yaitu pada perusahaan konstruksi Bangun Baja Perkasa. Bangun Baja Perkasa merupakan perusahaan pengembang perumahan, rumah pribadi, bangunan ruko, tempat ibadah, mess karyawan pabrik, bangunan sekolah negeri maupun swasta, bangunan rumah sakit, bangunan pemerintahan, dan lain lain. Bangun Baja Perkasa yaitu perusahaan kontruksi yang fokus pada penyediaan baja ringan untuk bangunan. Total keseluruhan karyawan yang ada di PT. Bangun Baja

Perkasa berjumlah 105 karyawan yang terbagi berdasarkan tempat kerjanya yaitu 35 orang berada di kantor sedangkan 70 orang berada di lapangan. Untuk karyawan yang bekerja di dalam kantor di bagi lagi menjadi bagian marketing, HRD, operasional, dan bidang pelaksana, sedangkan untuk karyawan yang ada di lapangan bertugas untuk merangkai baja ringan, memasang baja ringan, dll.

3.2.2 Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan penyedia rangka baja ringan yang unggul, kuat tapi efisien dan bergaransi.

3.2.3 Struktur Organisasi



3.3. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2007) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen), dapat

dikatakan variabel bebas karena dapat mempengaruhi variabel lainnya. Di dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen yaitu stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pelatihan (X3).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas, dikatakan sebagai variabel terikat karena dipengaruhi oleh variabel independen (variabel bebas). Di dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Intervening

Secara teoritis, variabel intervening merupakan variabel yang dapat mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Di dalam penelitian yang menjadi variabel intervening yaitu komitmen (Z).

3.4. Definisi Operasional dan Indikator

1. Stres Kerja (X1)

Menurut *Robbins* (2001) stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang.

Menurut Robbins (2001), ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

1. Faktor Lingkungan.

Situasi lingkungan yang tidak mendukung akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu :

- a. Ketidakpastian Ekonomi

Gaji karyawan yang di rasa tidak ada perubahan sedangkan keadaan ekonomi mengalami ketidakpastian dengan harga barang yang cenderung naik, hal ini akan membuat karyawan menjadi karena kebutuhan pokoknya tidak terpenuhi.

- b. Ketidakpastian Politik

Keadaan politik yang tidak stabil akan menciptakan kebijakan yang di rasa memberatkan para karyawan sehingga hal tersebut menjadikan karyawan stres karena karyawan merasa adanya tekanan akibat dari perubahan politik.

- c. Ketidakpastian Tehknologi

Tehknologi yang di gunakan oleh suatu orginisasi yang mengikuti perkembangan zaman tidak sesuai dengan

kemampuan karyawan sehingga karyawan merasa stres karena sulit untuk di gunakan.

2. Faktor Organisasi.

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Role Demands*, adanya ketidak jelasan peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang di berikan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi seorang pegawai untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.
- b. *Interpersonal Demands*, terdapat tekanan dari pegawai lain dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak baik antara pegawai satu dengan pegawai lainnya akan dapat menyebabkan beda pemikiran antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.
- c. *Organizational Structure*, adanya tingkat perbedaan dalam organisasi dimana struktur pembuat keputusan tidak jelas sehingga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam organisasi.

d. *Organizational Leadership*, berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi.

3. Faktor Individual

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga dan masalah ekonomi atau pendapatan. Masalah-masalah yang muncul dalam faktor individual yang dapat menyebabkan stres antara lain:

a. Masalah Keluarga

Hubungan yang kurang baik yang terjalin antara anggota keluarga akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang.

b. Ekonomi atau Pendapatan

Masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya.

c. Kepribadian

Kepribadian seseorang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya akan menimbulkan stres karena perbedaan kepribadian tersebut akan menghambat penyelesaian pekerjaan

2. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut *Amstrong* (2014) lingkungan kerja merupakan bagian dari desain pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, dan memastikan bahwa organisasi menjadi tempat yang bagus serta kondusif untuk bekerja dan untuk juga kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan karyawan.

Menurut *Opperman* (2002) lingkungan kerja merupakan gabungan dari tiga sub lingkungan utama, yaitu:

a) Lingkungan Teknis

Lingkungan teknis mengacu pada alat, peralatan, infrastruktur teknologi dan elemen fisik atau teknis lainnya. Lingkungan ini menciptakan elemen yang memungkinkan karyawan melakukan tanggung jawab dan kegiatan masing-masing.

b) Lingkungan Manusia

Lingkungan manusia mengacu pada teman sebaya, orang lain dengan siapa karyawan berhubungan, tim dan kelompok kerja, masalah interaksional, kepemimpinan dan manajemen. Lingkungan manusia dirancang sedemikian rupa sehingga mendorong interaksi informal di tempat kerja sehingga peluang untuk berbagi pengetahuan dan bertukar ide dapat ditingkatkan.

c) Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi meliputi sistem, prosedur, praktik, nilai dan filosofi. Di dalam lingkungan organisasi yang memiliki kendali adalah manajemen organisasi itu sendiri. Contohnya, sistem pengukuran kinerja berdasarkan kuantitas maka yang terjadi setiap karyawan akan berlom-lomba menjadi yang terbaik tanpa memperdulikan karyawan lain yang ingin meningkatkan kualitas mereka.

3. Pelatihan (X3)

Menurut Dessler (2009) Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Karena karyawan merupakan aset perusahaan yang menjadikan perusahaan mengalami kemajuan atau kemunduran.

Menurut Noe (2000) menyebutkan desain proses pelatihan efektif yang dapat di gunakan oleh perusahaan, yaitu:

a. *Conducting Needs Assessment*

Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk organisasi yaitu dengan menganalisis tugas dan menganalisis karyawan yang akan di latih.

b. *Ensuring Employees Readiness for Training*

Merupakan kesiapan karyawan untuk mendapatkan pelatihan yang dapat di lihat dari perilaku, skil dasar, dan motivasi mereka.

c. *Creating a Learning Environment*

Menciptakan lingkungan pembelajaran dengan mengidentifikasi tujuan serta hasil dari pelatihan, lalu memberikan tempat praktek yang nyaman.

d. *Ensuring Transfer of Training*

Mengukur penyampaian pelatihan dengan melibatkan manajer atau juga bisa dengan teman sejawat.

e. *Selecting Training Methods*

Menetapkan metode pelatihan yang akan di gunakan, contohnya dengan presentasi dan *forum group discussion* (FGD).

f. *Evaluating Training Programs*

Mengevaluasi pelatihan yang sudah di lakukan dengan mengidentifikasi manfaat serta biaya yang di keluarkan untuk pelatihan.

4. Kinerja (Y)

Menurut *Snell & Bohlander* (2013) yaitu kinerja karyawan merupakan hasil kombinasi dari kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan dan teknologi yang mereka gunakan untuk bekerja.

Adapun indikator kinerja menurut *Mathis dan Jackson* (2006), yaitu:

a. Kuantitas.

Pengukuran kinerja menurut hasil dari tugas yang di berikan kepada karyawan.

b. Kualitas.

Di lihat menurut kualitas pekerjaan yang sudah di lakukan oleh karyawan berdasarkan kemampuan serta ketrampilan karyawan. Hasil pekerjaan yang sesuai standar perusahaan merupakan tujuan yang di harapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu.

Di lihat menurut tugas yang dapat di selesaikan karyawan dari awal sampai akhir yaitu dapat menyelesaikan tugas yang di berikan sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan.

d. Efektifitas.

Memanfaatkan waktu serta sumber daya yang terdapat di dalam perusahaan.

e. Kehadiran.

Semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Komitmen (Z)

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras sesuai dengan harapan organisasi dan keyakinan akan penerimaan nilai serta tujuan organisasi.

Allen dan Meyer (1990) mengklasifikasikan komitmen organisasi ke dalam tiga jenis yaitu: *affective, continuance, and normative commitment*.

a. *Affective Commitment*.

Komitmen afektif mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap berada di organisasi karena mereka memiliki keterikatan dengan organisasi tersebut. Sehingga, karena kuatnya komitmen afektif yang di miliki karyawan maka mereka akan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

b. *Continuance Commitment*.

Komitmen kontinuan didasarkan pada biaya hidup yang dirasakan nantinya ketika meninggalkan organisasi. Sehingga, karyawan akan tetap bekerja dalam organisasi tersebut karena tidak ada pilihan lain.

c. *Normative Commitment*.

Normatif Komitmen adalah ketika karyawan memiliki rasa kesetiaan terhadap organisasi yang membuat mereka atas dasar moral mempunyai kewajiban untuk tetap bekerja di dalam organisasi (Allen dan Meyer 1991).

3.5. Jenis Data

3.5.1. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu,

kelompok fokus, dan internet juga dapat menjadi sumber data primer jika koesioner disebarkan melalui internet (Uma Sekaran, 2011). Dalam penelitian ini yang merupakan data primer meliputi usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari pegawai PT. Bangun Baja Perkasa yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja, pelatihan, kinerja, dan komitmen.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2011). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi : struktur organisasi, serta dokumen lainnya yang relevan digunakan sebagai data pendukung penelitian, terkait dengan variabel yang akan diteliti.

3.6. Populasi

Populasi terdiri dari sekumpulan obyek yang menjadi pusat perhatian, yang terkandung informasi yang ingin di ketahui. Obyek tersebut di sebut satuan analisis, berdasarkan banyaknya satuan analisis dalam suatu populasi maka populasi dapat di bedakan atas populasi terbatas dan populasi tidak terbatas (Gulo, 2000). Sedangkan menurut (Arikunto, 1993) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bangun Baja Perkasa yang semuanya berjumlah 35 orang. Metode sensus akan di gunakan dalam penelitian ini, menurut Sugiyono (2008) sampling jenuh atau sensus adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu keseluruhan karyawan PT. Bangun Baja Perkasa yang semuanya berjumlah 35 orang akan menjadi sampel.

3.7. Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Menurut Arifin (2014) kuesioner adalah instrumen penelitian yang berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk menjangkau data atau informasi yang harus dijawab responden secara bebas sesuai dengan pendapatnya. Sedangkan, menurut Kartono (1998) kuesioner adalah suatu masalah yang umumnya banyak menyangkut kepentingan umum, di lakukan dengan cara mengedarkan suatu daftar pertanyaan berupa formulir-formulir kepada sejumlah subjek untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan tertulis seperlunya. Data yang di kumpulkan bersumber dari hasil kuesioner karyawan PT. Bangun Baja Perkasa untuk diisi dengan jawaban berupa pendapat atau sikap dari responden. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan atau pernyataan ini, menggunakan skala *likert*.

Untuk setiap pertanyaan dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban untuk variabel *favourable* dengan skor : (sebaliknya untuk variabel *unfavourable*)

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) suatu populasi yang di jadikan penelitian jelas analisisnya akan menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan / menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

3.8.2. Alat Analisis Data

Untuk mengetahui hasil dari suatu penelitian diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan analisis terhadap hasil data yang telah diperoleh. Teknis analisis data adalah rancangan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dari sumber-sumbernya, baik pengamatan di lapangan atau dari sumber-sumber lainnya yang dapat disimpulkan dan diinformasikan kepada pihak. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Oleh karena itu, teknik

analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia (Sugiyono, 2014).

a. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Tehnik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) akan di gunakan di dalam penelitian ini. SEM di gunakan karena di dalam tehnik analisis tersebut merupakan gabungan dari analisis faktor dan jalur sehingga bagi peneliti sangat memungkinkan untuk dapat menguji dan mengestimasi secara simultan antara variabel independend dan dependend dengan banyak indikator. Selain itu, untuk menghubungkan teori dengan data SEM mempunyai fleksibilitas yang lebih tinggi.

b. *Partial Least Square* (PLS)

Masalah yang sering kali muncul yang di hadapi oleh peneliti pada umumnya yaitu ketika analisis data atau alat analisis data yang tidak sesuai dengan ukuran sampel. Masalah yang muncul pada saat karakteristik datanya seperti terdapat *missing value*, ukuran data terlalu kecil, dan lain sebagainya maka menurut Haryono (2017) *Partial Least Square* (PLS) merupakan salah satu metode alternatif dari SEM yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Pada dasarnya di dalam pengujian analisis *Partial Least Square* (PLS) terdapat penggunaan dua evaluasi yaitu evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dan evaluasi model struktural (*Inner Model*) yaitu sebagai berikut:

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model sering juga disebut (outer relation atau measurement model) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok item berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah 2009). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian convergent validity dapat dilihat dari loading factor untuk tiap indikator konstruk. Nilai loading factor $> 0,7$ adalah nilai idela, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Dalam penelitian empiris, nilai loading factor $> 0,5$ masih diterima. Bahlan, sebagian ahli menerima 0,4. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dari model reflektif dievaluasi melalui cross loading kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk / membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruksya. Ukuran cross loading adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstruksya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran discriminant validity lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk (Haryanto, 2017)

c. *Composit Reliability*

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan item refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Composite Reliability (CR) lebih baik dalam mengukur internal consistency dibandingkan Chonbach's Alpha sebab Cr tidak mengansumsikan kesamaan boot dari setiap indikator. Cronbach's Alpha cenderung menaksir lebih rendah dibandingkan Composite Reliability.

Interpretasi Composite Reliability sama dengan Cronbach Alpha. Nilai batas $\geq 0,7$ dapat diterima dan nilai $\geq 0,8$ sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari convergent validity adalah nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variabel manifes terhadap konstruk latennya.

d. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Pada penelitian ini, model konstruk termasuk pada model dua jenjang (second order) dimana beberapa variabel menggunakan dimensi. Dalam PLS, pengujian second order konstruk akan melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten dimensi ke indikator-indikatornya dan kedua, analisis dari konstruk laten ke dimensinya.

Proses dan tahapan pada pengujian konstruk multidimensional (second order) yang bersifat reflektif dalam PLS sama dengan konstruk unidimensional (first order). Pada tahap menggambar model penelitian, seluruh indikator yang ada di dimensi konstruk ditarik semuanya ke konstruk di higher order. Jika pada pengujian convergent validity dan discriminant

validity (proses algoritma) terdapat indikator disalah satu konstruk (apakah indikator yang di higher order atau yang ada di dimensi konstruk) harus dihapus karena skor loading-nya rendah maka indikator tersebut harus di buang di kedua jenjang (di higher order dan di dimensi konstruk) (Jogiyanto, 2011). Pada tahap bootstrapping, nilai tabel path coefficient akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik >1.96 (Ghozali and Latan, 2015)

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model) adalah yang disebut Inner Model atau disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian.

a. *R-Square* (R²)

Untuk mengevaluasi model struktural adalah dengan cara melihat signifikansi hubungan antar variabel. Perubahan nilai *R-squares* (R²) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Kriteria R² terdiri dari tiga kasifikasi, yaitu: nilai R² 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang dan lemah

b. *Bootstrapping* (Uji Hipotesis)

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur boottrap menggunakan seluruh sampe asli untuk melakukan resampling kembali. Dalam resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-values sebesar 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level=5%) dan 2.58 (significance level = 1%).

3. Analisis SEM Dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986) dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik lebih besar dari 1.96.
- b. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik lebih besar dari 1.96.
- c. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Di dalam penelitian ini kuesioner telah didistribusikan terhadap seluruh pegawai Bangun Baja Perkasa, sebanyak 35 orang. Namun, pada penelitian ini kuesioner yang kembali sebanyak 30 kuesioner. Oleh karena itu, tingkat kuesioner yang kembali di dalam penelitian ini yaitu 85,71 persen. Sehingga, total pengembalian kuesioner yang dapat digunakan sebagai sumber data dan diolah menggunakan *software* Smart PLS 3.0. Hal ini dapat di tunjukan pada yabel 4.1:

Tabel 4.1 Hasil pengumpulan data dengan kuesioner

Keterangan	Jumlah	Sumber
Kuesioner yang disebar	35	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	5	14,28%
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang memenuhi syarat	30	85,71%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

4.1 Analisis Depkriptif

Analisis depkriptif berikut menjelaskan data yang telah di peroleh dari responden. Data deskriptif yang di dapatkan dari para responden bisa di gunakan sebagai tambahan informasi untuk memahami hasil penelitian.

4.1.1 Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel hasil pengelompokan data responden berikut berdasarkan jenis kelamin dari para responden yang dapat di tunjukan pada tabel 4.2:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – laki	17	56,3%
2	Perempuan	13	43,6%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Menurut tabel 4.2 tersebut dapat di ketahui bahwa jumlah perempuan lebih sedikit di bandingkan laki-laki. Jumlah laki-laki sebanyak 56,3 persen sedangkan jumlah perempuan sebanyak 43,6 persen.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel hasil pengelompokan data responden berikut berdasarkan usia dari para responden yang dapat di tunjukan pada tabel 4.3 yang di kategorikan menjadi 3 kategori.

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20 – 30 tahun	10	33,4%
2.	30 – 40 tahun	15	50%
3	40 – 50 tahun	5	16,6%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Menurut tabel 4.3 tersebut dapat di ketahui bahwa rrsponden terbanyak yaitu usia 30 – 40 tahun yang berjumlah 15 orang (50%). Kemudian, di ikuti responden dengan usia 20 – 30 tahun yang berjumlah 10 orang (33,4%). Sedangkan responden dengan usia 40 – 50 tahun hanya berjumlah 5 orang (16,6%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel pengelompokan data responden berikut berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat di tunjukan pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	Sarjana (S1)	11	36,6%
2.	Diploma (DIII)	6	20%
3.	SMA / SMK	13	43,4%
Jumlah		30	100%

Menurut tabel 4.4 tersebut menunjukkan hasil bahwa yang mendominasi pendidikan terakhir dari responden yaitu SMA / SMK yang berjumlah 13 orang (43,4%). Kemudian tingkat Sarjana (S1) berjumlah 11 orang (36,6%), sedangkan tingkat Diploma (DIII) berjumlah 6 orang (20%).

4.1.2 Analisis Depkriptif Variabel Penelitian

Untuk memahami dan mengetahui data dari rata-rata skor jawaban dari setiap variabel yang di sajikan dapat menggunakan analisis depkriptif. Variabel yang di gunakan di dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pelatihan (X_3), Komitmen (Z), serta Kinerja (Y). Pengukuran pada variabel – variabel tersebut diukur dengan skor terendah 1 (sangat tidak setuju) dan skor tertinggi adalah 5 (sangat setuju). Sehingga dalam penentuan intervalnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}) / (\text{jumlah kelas}) \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} \text{Sangat rendah} &: 1,00 - 1,79 \\ \text{Rendah} &: 1,80 - 2,99 \end{aligned}$$

Cukup : 2,60 – 3,39

Tinggi : 3,40 – 4,19

Sangat tinggi : 4,19 – 5,00

1. Hasil Analisis Variabel Independen

Yang merupakan variabel independen (X) di dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pelatihan (X_3). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel independen di tunjukan pada tabel 4.6.

Tabel 4.5 Variabel Stres Kerja (X_1)

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
WS1	Apakah kenaikan harga bahan pokok mempengaruhi kenaikan gaji.	3,83	Tinggi
WS2	Kebijakan atau peraturan perusahaan membuat saya merasa tertekan	3,90	Tinggi
WS3	Tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan	3,86	Tinggi
WS4	Tekhnologi yang di gunakan sesuai dengan kemampuan saya.	3,86	Tinggi
WS5	Saya tidak selalu mencapai target kerja yang sudah ditentukan.	3,90	Tinggi
WS6	Terdapat tuntutan dalam pekerjaan yang saya kerjakan	3,90	Tinggi
WS7	Dalam satu hari saya bekerja lebih dari 7 jam.	3,80	Tinggi
WS8	Atasan saya selalu memberi motivasi	4,03	Tinggi
WS9	Terdapat hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja saya.	3,96	Tinggi
WS10	Masalah keluarga dapat mempengaruhi pekerjaan	4,03	Tinggi

	saya sehari-hari.		
WS11	Gaji yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan keluarga.	4,06	Tinggi
WS12	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	4,03	Tinggi
WS13	Kepribadian rekan kerja tidak sesuai dengan kepribadian saya, sehingga saya terhambat menyelesaikan pekerjaan.	4,16	Tinggi
Rata – rata total		3,95	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel (X_1) stres kerja termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu sebesar 3,95. Penilaian responden tertinggi terdapat pada item kuesioner dengan kode WS13 yang menyatakan “Kepribadian rekan kerja tidak sesuai dengan kepribadian saya, sehingga saya terhambat menyelesaikan pekerjaan” dengan rata-rata 4,16. Sedangkan, skor terendah terdapat pada item dengan kode WS7 yang menyatakan “Dalam satu hari saya bekerja lebih dari 7 jam” dengan rata-rata 3,80.

Tabel 4.6 Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
WE1	Organisasi saya menggunakan fasilitas kerja mengikuti perkembangan teknologi	4,03	Tinggi
WE2	Fasilitas yang di sediakan oleh organisasi sangat membantu saya dalam bekerja.	3,93	Tinggi
WE3	Peralatan yang saya gunakan dalam bekerja	4,00	Tinggi

	sudah memenuhi standar keamanan.		
WE4	Suasana kerja dalam kantor nyaman dan menyenangkan.	3,96	Tinggi
WE5	Penerangan serta sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik.	3,86	Tinggi
WE6	Kondisi lingkungan kerja bersih dan rapi	4,03	Tinggi
WE7	Lingkungan di sekitar tempat kerja, mendukung aktivitas saya dalam bekerja.	3,93	Tinggi
WE8	Lingkungan kerja saya tidak menghambat dalam berkomunikasi dengan karyawan yang lain.	3,90	Tinggi
WE9	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik	4,00	Tinggi
WE10	Organisasi menetapkan prosedur dalam bekerja.	4,10	Tinggi
WE11	Organisasi saya memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan	4,13	Tinggi
Rata – rata total		3,99	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel (X_2) lingkungan kerja termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu sebesar 3,99. Penilaian responden tertinggi terdapat pada item kuesioner dengan kode WE11 yang menyatakan “Organisasi saya memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan” dengan rata-rata 4,13. Sedangkan, skor terendah terdapat pada item dengan kode WS5 yang menyatakan “Penerangan serta sirkulasi udara di ruang kerja” dengan rata-rata 3,86.

Tabel 4.7 Variabel Pelatihan (X₃)

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
T1	Saya membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan saya	4,03	Tinggi
T2	Saya perlu pelatihan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan.	4,00	Tinggi
T3	Saya siap jika perusahaan memberikan pelatihan kepada saya.	4,03	Tinggi
T4	Saya merasa termotivasi apabila perusahaan memberikan pelatihan kepada saya.	4,10	Tinggi
T5	Perusahaan memberikan tempat praktek untuk menunjang pelatihan.	3,86	Tinggi
T6	Selain program pelatihan dari perusahaan, saya merasa secara tidak langsung juga mendapatkan pelatihan dari pimpinan atau juga dari teman sejawat.	4,16	Tinggi
T7	Perusahaan memberikan presentasi dan group diskusi sebagai metode pelatihan.	3,93	Tinggi
T8	Pelatihan yang saya dapatkan dapat meningkatkan kinerja saya.	4,10	Tinggi
T9	Saya merasakan ada peningkatan kemampuan dengan adanya pelatihan.	4,16	Tinggi
T10	Pelatihan yang di berikan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan saya kerjakan.	4,06	Tinggi
Rata – rata total		4,04	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel (X₃) pelatihan termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu sebesar 4,04. Penilaian responden tertinggi

terdapat pada item kuesioner dengan kode T6 yang menyatakan “Selain program pelatihan dari perusahaan, saya merasa secara tidak langsung juga mendapatkan pelatihan dari pimpinan atau juga dari teman sejawat” dengan rata-rata 4,16. Kemudian, T9 yang menyatakan “Saya merasakan ada peningkatan kemampuan dengan adanya pelatihan.” Sedangkan, skor terendah terdapat pada item dengan kode T5 yang menyatakan “Perusahaan memberikan tempat praktek untuk menunjang pelatihan.” dengan rata-rata 3,86.

2. Hasil Analisis Variabel Intervening

Variabel intervening di dalam penelitian ini yaitu Komitmen yang dapat di tunjukan pada tabel 4.9.

Tabel 4.8 Variabel Komitmen (Z)

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
OC1	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.	3,96	Tinggi
OC2	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini.	3,96	Tinggi
OC3	Perusahaan ini sangat berpengaruh besar bagi kehidupan saya.	3,96	Tinggi
OC4	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.	4,00	Tinggi
OC5	Akan sangat sulit bagi saya meninggalkan perusahaan ini.	4,00	Tinggi
OC6	Saya merasa memiliki sedikit pilihan bekerja bila meninggalkan perusahaan ini.	4,03	Tinggi
OC7	Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang.	3,96	Tinggi

OC8	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	3,96	Tinggi
OC9	Saya merasa bahwa menjadi karyawan yang setia kepada perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana	3,90	Tinggi
OC10	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	3,86	Tinggi
Rata – rata total		3,96	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel (*Z*) *komitmen* termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu sebesar 3,96. Penilaian responden tertinggi terdapat pada item kuesioner dengan kode OC8 yang menyatakan “Saya merasa memiliki sedikit pilihan bekerja bila meninggalkan perusahaan ini.” dengan rata-rata 4,03. Sedangkan, skor terendah terdapat pada item dengan kode OC13 yang menyatakan “Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.” dengan rata-rata 3,86.

3. Hasil Analisis Variabel Dependen

Variabel dependen di dalam penelitian ini yaitu kinerja yang dapat di tunjukan pada tabel 4.10.

Tabel 4.9 Variabel Kinerja (Y)

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
EP1	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.	3,76	Tinggi
EP2	Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang sudah di tetapkan.	4,06	Tinggi

EP3	Jumlah hasil kerja saya dapat memenuhi tuntutan yang di harapkan organisasi	3,76	Tinggi
EP4	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang sudah di tetapkan.	3,56	Tinggi
EP5	Saya melapor pada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan.	3,96	Tinggi
EP6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur kerja.	4,03	Tinggi
EP7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	4,06	Tinggi
EP8	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai target.	4,03	Tinggi
EP9	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan dapat dipertanggung jawabkan.	4,03	Tinggi
EP10	Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan.	3,93	Tinggi
EP11	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik.	3,90	Tinggi
EP12	Saya berusaha untuk datang sesuai jadwal kerja	4,00	Tinggi
EP13	Jam kerja yang ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan harapan saya sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja.	4,10	Tinggi
EP14	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.	4,13	Tinggi
Rata – rata total		3,95	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel (Y) kinerja termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu sebesar 3,95. Penilaian responden tertinggi terdapat pada item kuesioner dengan kode EP14 yang menyatakan “Saya

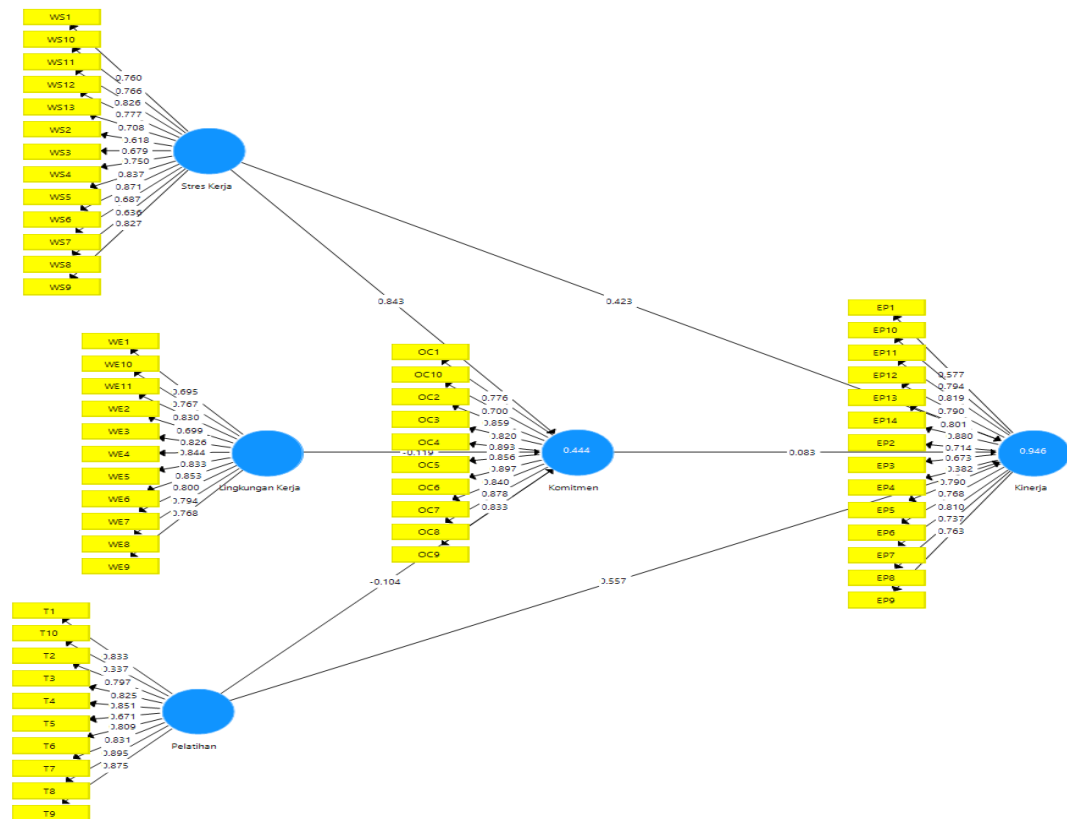
datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.” dengan rata-rata 4,13. Sedangkan, skor terendah terdapat pada item dengan kode EP4 yang menyatakan “Hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang sudah di tetapkan.” dengan rata-rata 3,56.

4.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam evaluasi model pengukuran (outer model) ini akan menunjukkan pengukuran yang menghasilkan uji validitas dan reliabilitas. Berikut dibawah ini merupakan pengujian outer model.

4.2.1 *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian convergent validity dapat dilihat dari loading factor untuk tiap indikator konstruk. Nilai loading factor $> 0,7$ adalah nilai idela, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Dalam penelitian empiris, nilai loading factor $> 0,5$ masih diterima. Bahlan, sebagian ahli menerima 0,4. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

Gambar 4.1 Hasil uji *Outer Model* (Model Pengukuran)

Sumber data primer diolah, 2018

Dilihat dari gambar 4.1, hasil menunjukkan bahwa dari 58 item keseluruhan variabel, sebanyak 47 item memiliki nilai diatas 0,7, sebanyak 6 item memiliki nilai diatas 0,6, sebanyak 1 item memiliki nilai diatas 0,5, sebanyak 2 item memiliki nilai diatas 0,3. Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor*, data konstruk independen stres kerja disajikan dalam tabel 4.10.

Tabel 4.10 Nilai *loading factor* konstruk independen stres kerja (X_1)

Kode	Pernyataan	<i>Loading Factor</i>
WS1	Apakah kenaikan harga bahan pokok mempengaruhi kenaikan gaji.	0,760

WS2	Kebijakan atau peraturan perusahaan membuat saya merasa tertekan	0,618
WS3	Tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan	0,679
WS4	Tekhnologi yang di gunakan sesuai dengan kemampuan saya.	0,750
WS5	Saya tidak selalu mencapai target kerja yang sudah ditentukan.	0,837
WS6	Terdapat tuntutan dalam pekerjaan yang saya kerjakan	0,871
WS7	Dalam satu hari saya bekerja lebih dari 7 jam.	0,687
WS8	Atasan saya selalu memberi motivasi	0,636
WS9	Terdapat hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja saya.	0,827
WS10	Masalah keluarga dapat mempengaruhi pekerjaan saya sehari-hari.	0,766
WS11	Gaji yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan keluarga.	0,826
WS12	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0,777
WS13	Kepribadian rekan kerja tidak sesuai dengan kepribadian saya, sehingga saya terhambat menyelesaikan pekerjaan.	0,708

Sumber data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.10 tersebut menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk konstruk independen stres kerja, secara keseluruhan memiliki nilai di atas 0,5. Untuk nilai *loading factor* untuk konstruk independen lingkungan kerja dapat di sajikan pada tabel 4.11.

Tabel 4.11 Nilai *loading factor* konstruk independen lingkungan kerja (X₂)

Kode	Pernyataan	<i>Loading Factor</i>
WE1	Organisasi saya menggunakan fasilitas kerja mengikuti perkembangan teknologi	0,695
WE2	Fasilitas yang di sediakan oleh organisasi sangat membantu saya dalam bekerja.	0,699
WE3	Peralatan yang saya gunakan dalam bekerja sudah memenuhi standar keamanan.	0,826
WE4	Suasana kerja dalam kantor nyaman dan menyenangkan.	0,844
WE5	Penerangan serta sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik.	0,833
WE6	Kondisi lingkungan kerja bersih dan rapi	0,853
WE7	Lingkungan di sekitar tempat kerja, mendukung aktivitas saya dalam bekerja.	0,800
WE8	Lingkungan kerja saya tidak menghambat dalam berkomunikasi dengan karyawan yang lain.	0,794
WE9	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik	0,768
WE10	Organisasi menetapkan prosedur dalam bekerja.	0,767
WE11	Organisasi saya memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan	0,830

Sumber data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.11 tersebut menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk konstruk independen lingkungan kerja, secara keseluruhan memiliki nilai di atas 0,5. Untuk nilai *loading factor* untuk konstruk independen pelatihan dapat di sajikan pada tabel 4.12

Tabel 4.12 Nilai *loading factor* konstruk *independen* pelatihan (X₃)

Kode	Pernyataan	<i>Loading Factor</i>
T1	Saya membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan saya	0,833
T2	Saya perlu pelatihan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan.	0,797
T3	Saya siap jika perusahaan memberikan pelatihan kepada saya.	0,825
T4	Saya merasa termotivasi apabila perusahaan memberikan pelatihan kepada saya.	0,851
T5	Perusahaan memberikan tempat praktek untuk menunjang pelatihan.	0,671
T6	Selain program pelatihan dari perusahaan, saya merasa secara tidak langsung juga mendapatkan pelatihan dari pimpinan atau juga dari teman sejawat.	0,809
T7	Perusahaan memberikan presentasi dan group diskusi sebagai metode pelatihan.	0,831
T8	Pelatihan yang saya dapatkan dapat meningkatkan kinerja saya.	0,895
T9	Saya merasakan ada peningkatan kemampuan dengan adanya pelatihan.	0,875
T10	Pelatihan yang di berikan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan saya kerjakan.	0,337

Sumber data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.12 tersebut menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk konstruk independen pelatihan, sebanyak 9 item memiliki nilai di atas 0,5, sedangkan yang memiliki nilai *loading factor* di atas 0,3 sebanyak 1 item. Untuk nilai *loading factor* untuk konstruk *intervening* komitmen dapat di sajikan pada tabel 4.13.

Tabel 4.13 Nilai *loading factor* konstruk *intervening* komitmen (Z)

Kode	Pernyataan	<i>Loading Factor</i>
OC1	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.	0,776
OC2	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini.	0,859
OC3	Perusahaan ini sangat berpengaruh besar bagi kehidupan saya.	0,820
OC4	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.	0,893
OC5	Akan sangat sulit bagi saya meninggalkan perusahaan ini.	0,856
OC6	Saya merasa memiliki sedikit pilihan bekerja bila meninggalkan perusahaan ini.	0,897
OC7	Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang.	0,840
OC8	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	0,878
OC9	Saya merasa bahwa menjadi karyawan yang setia kepada perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana	0,833
OC10	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	0,700

Sumber data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.13 tersebut menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk konstruk *intervening* komitmen, seluruh item memiliki nilai di atas 0,5. Untuk nilai *loading factor* untuk konstruk *dependen* kinerja dapat di sajikan pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 Nilai *loading factor* konstruk *dependen* kinerja (Y)

Kode	Pernyataan	<i>Loading Factor</i>
EP1	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.	0,577

EP2	Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang sudah di tetapkan.	0,714
EP3	Jumlah hasil kerja saya dapat memenuhi tuntutan yang di harapkan organisasi	0,673
EP4	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang sudah di tetapkan.	0,382
EP5	Saya melapor pada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan.	0,790
EP6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur kerja.	0,768
EP7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	0,810
EP8	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai target.	0,737
EP9	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan dapat dipertanggung jawabkan.	0,763
EP10	Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan.	0,794
EP11	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik.	0,819
EP12	Saya berusaha untuk datang sesuai jadwal kerja	0,790
EP13	Jam kerja yang ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan harapan saya sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja.	0,801
EP14	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.	0,880

Sumber data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.14 tersebut menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk konstruk dependen kinerja, sebanyak 13 item memiliki nilai di atas 0,5, sedangkan yang memiliki nilai *loading factor* di atas 0,3 sebanyak 1 item.

4.2.2 Discriminant Validity

Discriminant validity dari model reflektif dievaluasi melalui cross loading kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk / membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstraknya. Ukuran cross loading adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstraknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran discriminant validity lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk (Haryanto, 2017). Hasil dari *cross loading* pada analisis *discriminant validity* terdapat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 Tabel nilai *cross loading*

	Kinerja	Komitmen	Pelatihan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Kinerja	0,745				
Komitmen	0,607	0,837			
Pelatihan	0,930	0,451	0,793		
Lingkungan Kerja	0,920	0,442	0,863	0,788	
Stres Kerja	0,906	0,657	0,889	0,770	0,753

Sumber data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.14, dapat di ketahui bahwa nilai *cross loading* pada setiap item memiliki skor yang tertinggi saat dihubungkan dengan

konstruk lainnya. Hal tersebut berarti bahwa setiap indikator telah tepat untuk menjelaskan konstruk dependen masing-masing dan membuktikan bahwa seluruh item yang dinilai dengan *discriminant validity* adalah valid.

4.2.3 Composite Reliability

Interpretasi Composite Reliability sama dengan Cronbach Alpha. Nilai batas $\geq 0,7$ dapat diterima dan nilai $\geq 0,8$ sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari convergent validity adalah nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variabel manifes terhadap konstruk latennya. Berikut dibawah merupakan tabel 4.16 yang memuat hasil analisis *composite reliability*.

Tabel 4.15 Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
Stres Kerja (WS)	0,935	0,942	0,944
Lingkughan Kerja(WE)	0,942	0,962	0,949
Pelatihan (T)	0,925	0,933	0,940
Komitmen (OC)	0,952	0,959	0,959
Kinerja karyawan (EP)	0,935	0,945	0,945

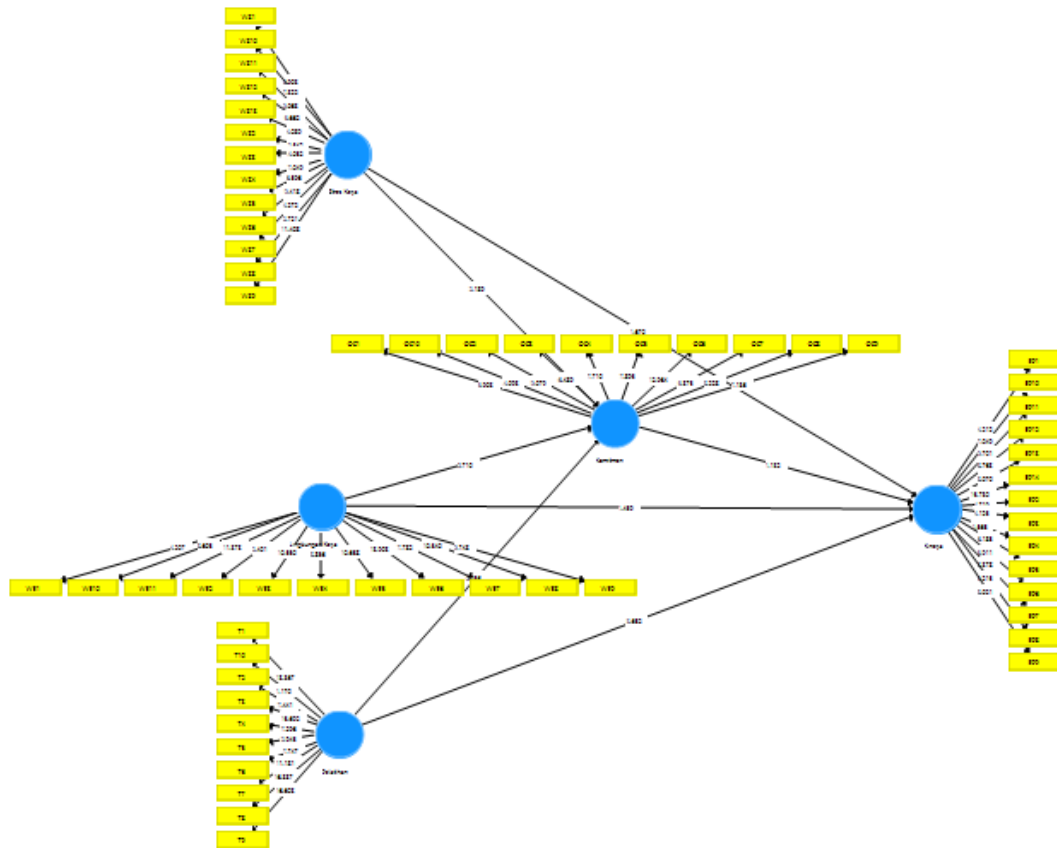
Sumber data primer diolah, 2018

Berdasarkan dari tabel 4.15, analisis menunjukkan bahwa metode *composite reliability* menghasilkan di setiap masing-masing indikator

memiliki nilai/skor diatas 0,7. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator variabel dinyatakan reliabel.

4.2.4 Second Order Confirmatory Analysis

Pada penelitian ini, model konstruk termasuk pada model dua jenjang (second order) dimana beberapa variabel menggunakan dimensi. Dalam PLS, pengujian second order konstruk akan melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten dimensi ke indikator-indikatornya dan kedua, analisis dari konstruk laten ke dimensinya. Pada tahap bootstrapping, nilai tabel path coefficient akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya. Hasil model setelah dilakukan uji *bootstrapping* terdapat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2 Hasil analisis *bootstrapping*

Sumber data primer diolah, 2018

Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel, dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali. Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan *t-value* adalah 1,96 (*significance level* = 5). Tabel 4.16 merupakan hasil uji t-statistik untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel laten pada *second order* konstruk.

Tabel 4.16 Path coefficient pengukuran signifikansi (t – statistik) second order

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>	Uji Signifikansi
$X_1 - Y$	0,423	0,441	0,111	3,817	0,000	Signifikan
$X_1 - Z$	0,843	0,660	0,470	4,793	0,040	Signifikan
$X_2 - Y$	0,270	0,296	0,185	3,459	0,045	Signifikan
$X_2 - Z$	0,350	0,344	0,493	2,710	0,048	Signifikan
$X_3 - Y$	0,426	0,395	0,117	3,652	0,000	Signifikan
$X_3 - Z$	0,025	0,004	0,441	2,056	0,036	Signifikan
$Z - Y$	0,105	0,107	0,093	2,132	0,310	Tidak Signifikan

Sumber data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil *path coefficient* yang terdapat pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa 6 item signifikan terhadap konstruksinya dengan nilai t-statistik $> 1,96$ dan *p-values* $< 0,05$. Sedangkan, 1 item tidak signifikan terhadap konstruksinya dengan nilai t-statistik $> 1,96$ dan *p-values* $< 0,05$

4.3 Pengujian Model Struktural (inner model)

Spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model) adalah yang disebut Inner Model atau disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian.

4.3.1 R-Square (R²)

Untuk mengevaluasi model struktural adalah dengan cara melihat signifikansi hubungan antar variabel. Perubahan nilai *R-squares* (R²) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Kriteria R² terdiri dari tiga kasifikasi, yaitu: nilai R² 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang dan lemah. Berikut tabel 4.17 yang memuat nilai R²

Tabel 4.17 R – Square

Item	R Square	R Sqaure Adjusted
Komitmen	0,444	0,379
Kinerja	0,946	0,940

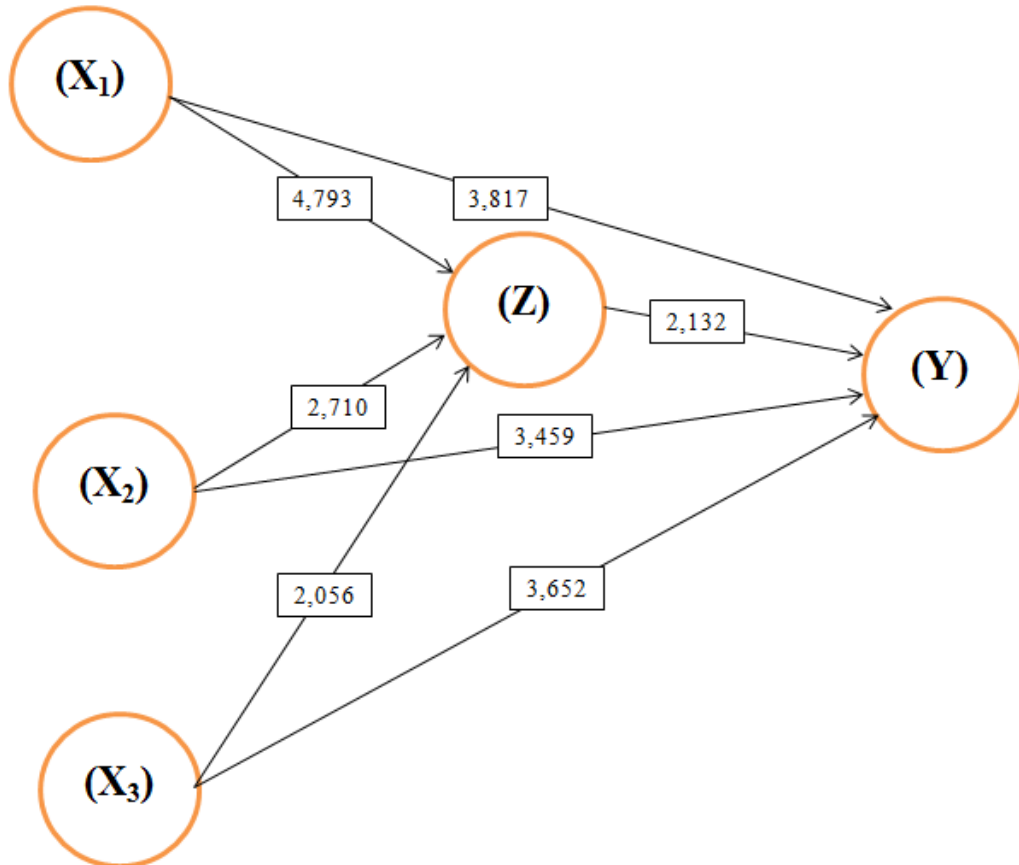
Sumber data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 hasil R^2 menunjukkan bahwa besar nilai pada item komitmen yaitu 0,444. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 44,4% variabel *stres kerja*, *lingkungan kerja*, dan *pelatihan* berpengaruh terhadap variabel komitmen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini. R square pada item kinerja karyawan yaitu sebesar 0,946. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 94,6% variabel *stres kerja*, *lingkungan kerja*, dan *pelatihan* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini.

4.3.2 Uji Signifikansi (*Bootstrapping*)

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur boottrap menggunakan seluruh sampe asli untuk melakukan resampling kembali. Dalam resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (*two tailed*) *t-value* adalah 1,96 (*significance level* = 5%) dengan ketentuan nilai *t-statistic* harus lebih besar dari 1,96.

Gambar 4.3 Hasil uji hipotesis



Sumber data primer diolah, 2018

Tabel 4.18 Hasil t-statistik

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
$X_1 - Y$	0,423	0,441	0,111	3,817	0,000
$X_1 - Z$	0,843	0,660	0,470	4,793	0,040
$X_2 - Y$	0,270	0,296	0,185	3,459	0,045
$X_2 - Z$	0,350	0,344	0,493	2,710	0,048
$X_3 - Y$	0,426	0,395	0,117	3,652	0,000
$X_3 - Z$	0,025	0,004	0,441	2,056	0,036
$Z - Y$	0,105	0,107	0,093	2,132	0,310

Sumber data primer diolah, 2018

Menurut pada tabel 4.18, penjelasan mengenai penentuan hipotesis diterima atau ditolak sebagai berikut:

a. Hipotesis 1: Di duga ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

- 1) Hipotesis 1: Di duga ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : Di duga ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan..

- 2) Kriteria

Jika t statistik $> 1,96$ dan p value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- 3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $3,817 > 1,96$ dan p value $0,000 < 0,05$.

- 4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “Di duga ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti** dan dinyatakan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis 2: Di duga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1) Hipotesis 2: Di duga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Di duga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $3,459 > 1,96$ dan p value $0,045 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “Di duga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.” **terbukti** dan dinyatakan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Hipotesis 3 : Di duga ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1) Hipotesis 3 : Di duga ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Di duga ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $3,652 > 1,96$ dan p value $0,000 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “Di duga ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.” **terbukti** dan dinyatakan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

d. Hipotesis 4 : Di duga ada pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen.

1) Hipotesis 4 : Di duga ada pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen.

Ha : Di duga ada pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen.

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $4,793 > 1,96$ dan p value $0,040 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “Di duga ada pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen.” **terbukti** dan dinyatakan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen.

e. Hipotesis 5 : Di duga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen.

1) Hipotesis 5 : Di duga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen.

Ha : Di duga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen.

2) Kriteria

Jika t statistik $> 1,96$ dan p value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $2,710 > 1,96$ dan p value $0,048 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi “Di duga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen.” **terbukti** dan dinyatakan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen.

f. Hipotesis 6 : Di duga ada pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen.

1) Hipotesis 6 : Di duga ada pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen.

Ha : Di duga ada pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen.

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $2,056 > 1,96$ dan p value $0,036 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang berbunyi “Di duga ada pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen.” **terbukti** dan dinyatakan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen.

g. Hipotesis 7 : Di duga ada pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan.

- 1) Hipotesis 7 : Di duga ada pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan.

Ha : Di duga ada pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan.

- 2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- 3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $2,132 > 1,96$ dan p value $0,310 > 0,05$.

- 4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 yang berbunyi “Di duga ada pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan.” **terbukti** dan dinyatakan terdapat pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan namun.

4.3.3 Analisis SEM Dengan Efek Mediasi

Tabel 4.19 Hasil t-statistik

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
$X_1 - Z - Y$	0,009	0,101	0,104	2,956	0,002
$X_2 - Z - Y$	0,037	0,043	0,076	3,488	0,041
$X_3 - Z - Y$	0,003	0,004	0,067	2,039	0,036

Sumber data primer diolah, 2018

Berikut adalah penjelasan mengenai tabel 4.19 di atas :

h. Hipotesis 8 : Di duga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

- 1) Hipotesis 8 : Di duga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen

Ho : Tidak terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

Ha : Di duga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen

- 2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- 3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $2,956 > 1,96$ dan p value $0,002 < 0,05$.

- 4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 8 yang berbunyi “Di duga ada pengaruh tidak langsung stres

kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.” terbukti dan dinyatakan terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

i. Hipotesis 9 : Di duga ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

1) Hipotesis 9 : Di duga ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

Ho : Tidak terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

Ha : Di duga ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $3,488 > 1,96$ dan p value $0,041 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 9 yang berbunyi “Di duga ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.” terbukti dan dinyatakan terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

j. Hipotesis 10 : Di duga ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

- 1) Hipotesis 10 : Di duga ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

Ho : Tidak terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

Ha : Di duga ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

- 2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- 3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $2,039 > 1,96$ dan p value $0,036 < 0,05$.

- 4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 10 yang berbunyi “Di duga ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.” terbukti dan dinyatakan terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.

4.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Rekapitulasi hasil uji hipotesis dapat di tunjukan pada tabel 4.20 berikut :

Hipotesis	Keterangan
H1: Di duga ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H2: Di duga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H3: Di duga ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H4: Di duga ada pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen.	Terbukti
H5: Di duga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen.	Terbukti
H6: Di duga ada pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen.	Terbukti
H7: Di duga ada pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H8 : Di duga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.	Terbukti
H9 : Di duga ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.	Terbukti
H10 : Di duga ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.	Terbukti

4.4 Pembahasan

4.4.1 Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada hasil uji hipotesis ke 1 yaitu pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik sebesar 3,817 dengan

nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,423. Oleh karena itu pengujian hipotesis ke 1 tersebut terbukti dan menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh *Menon* (2014) menemukan hasil bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena pemberian beban kerja yang berlebihan, tidak adanya pengawasan, serta pelatihan yang tidak memadai dapat memunculkan stres sehingga dapat menurunkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh *Solanki* (2013) mempunyai hasil bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, serta kinerja karyawan apabila organisasi tidak memberikan *flextime* kepada karyawan.

Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh *Halkos and Bousinakis* (2009) mempunyai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor kualitatif, yaitu stres dan kepuasan. Seperti yang diharapkan, peningkatan stres menyebabkan penurunan kinerja dan peningkatan kepuasan mengarah pada peningkatan kinerja. Penelitian yang telah dilakukan diperkuat oleh *Kathirvel* (*Menon, 2014*) yang menjelaskan bahwa stres adalah reaksi yang muncul dari seseorang karena tekanan yang berlebihan atau jenis permintaan lain yang diberikan pada mereka.

4.4.2 Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil uji hipotesis ke 2 yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa Nilai *p values* menunjukkan

sebesar 0,045 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai t statistik sebesar 3,459 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,296. Oleh karena itu pengujian hipotesis ke 2 tersebut terbukti dan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh *Taiwo* (2009) mempunyai hasil bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat menyebabkan kinerja yang lebih tinggi dari karyawan dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi rendahnya kinerja karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh *Omotayo, Eseme, Adenike, Olumuyiwa* (2015) menunjukkan hasil bahwa pengawasan yang memadai dan lingkungan kerja (layout tugas, keamanan, keselamatan, listrik, dan furniture) merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat di mana karyawan puas pada pekerjaan mereka dan dengan demikian meningkatkan kinerja mereka. Kemudian, penelitian yang di lakukan oleh *Ajala* (2012) menemukan hasil lingkungan kerja yang kondusif mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu komunikasi yang baik di tempat kerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut *Amstrong* (2014) lingkungan kerja merupakan bagian dari desain pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, dan memastikan bahwa organisasi menjadi tempat yang bagus serta kondusif untuk bekerja dan untuk juga kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan karyawan.

4.4.3 Hubungan Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja.

Pada hasil uji hipotesis ke 3 yaitu pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik sebesar 3,652 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,426. Oleh karena itu pengujian hipotesis ke 3 tersebut terbukti dan menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *Shahzadi & Naveed* (2016) yang menemukan bahwa pelatihan ERP dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang kuat dan harus dipertimbangkan dalam organisasi di kegiatan sehari-hari. Adapun, penelitian yang dilakukan oleh *Sabir, Akhtar, Bukhari, Nasir, Ahmed* (2014) menemukan hasil bahwa pelatihan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan di Electricity Supply Company of Pakistan.

Alasan mengapa organisasi harus melakukan pelatihan, di samping untuk meningkatkan kinerja karyawan, *Katcher dan Snyder* (2003) mengidentifikasi beberapa alasan mengapa perusahaan membutuhkan karyawan mereka untuk terus mempelajari keterampilan baru: 1. Sebagai peningkatan modal, 2. Sebagai peningkatan moral, dan 3. Sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.

4.4.4 Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Komitmen.

Pengujian hipotesis yang ke 4 terbukti karena Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,040 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik sebesar 4,793 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,843. Hal ini, menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap komitmen.

Orang-orang yang mengalami stres menjadi tidak percaya diri kemudian merasa sangat khawatir sehingga mereka mudah marah, agresif, tegang atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan,2012). Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh *Ruzungunde, et, al* (2016) menunjukan hasil bahwa ada hubungan antara stres kerja dan komponen komitmen organisasi.

Penelitian yang di lakukan oleh *Vathsala Wickramasinghe* (2015) ditemukan bahwa empat dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu rutinisasi kerja, kejelasan peran, dukungan sosial, dan kurangnya kesempatan promosi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan, penelitian yang di lakukan *Abolghasem, et, al* (2015) mempunyai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja.

4.4.5 Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen

Pada hasil uji hipotesis ke 5 yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen dapat diketahui bahwa Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,048 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik sebesar 2,710

dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,0350. Oleh karena itu pengujian hipotesis ke 5 tersebut terbukti dan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen.

Umamaheswari & Krishnan (2016) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa lingkungan kerja sebagai prediktor terkuat dari komitmen organisasi. Lalu, penelitian yang dilakukan oleh *Jernigan, et, al* (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi. Hal tersebut dikarenakan, dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif secara tidak langsung suatu organisasi telah memberikan motivasi kepada karyawan. Banyak perusahaan menemukan bahwa memberikan lingkungan kerja yang fleksibel adalah cara yang baik untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan yang berharga (Snell & Bohlander, 2013).

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Amir Subagyo (2014) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang terdapat pengaruh yang signifikan dengan lingkungan kerja, artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja semakin kuat, maka komitmen organisasional dosen juga semakin tinggi.

4.4.6 Hubungan Variabel Pelatihan Terhadap Komitmen

Pengujian hipotesis yang ke 6 terbukti karena Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,036 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t statistik* sebesar 2,056 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai

asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,025. Hal ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen.

Bashir & Choi Sang Long (2017) mengungkapkan hubungan yang signifikan dan positif antara variabel terkait pelatihan (ketersediaan pelatihan, motivasi untuk belajar, dukungan rekan kerja untuk pelatihan, dukungan pengawas untuk pelatihan dan manfaat pelatihan) komponen komitmen affektif dan normatif dari komitmen organisasi, sementara hubungan tidak signifikan dengan komitmen berkelanjutan. Selaras dengan itu, *Hussein Nabil Ismail* (2016) menemukan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan komitmen.

Dalam hal tingkat hubungan antara pelatihan, retensi karyawan terhadap komitmen, *Simon Mafika Nkosi* (2015) mengungkap fakta bahwa peluang pelatihan secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi karyawan.

4.4.7 Hubungan Variabel Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang ke 7 terbukti karena Nilai *p values* menunjukkan sebesar 0,310 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik sebesar 2,132 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel untuk pengujian ini adalah 0,105. Hal ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Sharma & Rajib (2016), di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja staf

keperawatan, yang ditunjukkan oleh hubungan langsung dengan nilai 0,70. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh *Sawitri, Suswati, Huda* (2016) menemukan hasil komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* memengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan, *Yuan-Duen Lee, et, al* (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

4.4.8 Hubungan Variabel Komitmen Memediasi Stres Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada tabel 4.19 bahwa komitmen memediasi stres kerja terhadap kinerja yang memiliki nilai *t statistik* $2,956 > 1,96$ dan nilai *p value* $0,002 > 0,5$. Maka hubungan antara komitmen memediasi stres kerja terhadap kinerja tersebut dinyatakan signifikan.

Menurut penelitian *Ruzungunde, et, al* (2016) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara stres kerja dan komponen komitmen organisasi yaitu *affective, continuence, dan normative commitment*. Menurut penelitian *Vathsala Wickramasinghe* (2015) ditemukan bahwa empat dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu rutinisasi kerja, kejelasan peran, dukungan sosial, dan kurangnya kesempatan promosi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap stres kerja, akibatnya akan berpengaruh terhadap komitmen mereka untuk bekerja di dalam organisasi. Menurut penelitian *Abolghasem, et, al* (2015) mempunyai hasil penelitian yang menunjukkan

bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja. Namun, itu tidak menegaskan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif. Hasilnya menegaskan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada kinerja pekerjaan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

4.4.9 Hubungan Variabel Komitmen Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ke 9 yang merujuk pada tabel 4.19 bahwa komitmen memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja yang memiliki nilai *t statistik* $3,488 > 1,96$ dan nilai *p value* $0,041 > 0,5$. Maka hubungan antara komitmen memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja tersebut dinyatakan signifikan.

Menurut penelitian *Jernigan, et, al* (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif. Menurut *Umamaheswari & Krishnan* (2016) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja sebagai prediktor terkuat dari komitmen organisasi. Karyawan mengharapkan dukungan dan dorongan dari organisasi untuk membuka potensi mereka. Partisipasi dalam pengambilan keputusan, pembagian informasi, tugas kerja yang wajar, dan ruang kerja yang memadai dapat dirasakan oleh karyawan bahwa organisasi mendukung mereka. Hal tersebut dirasakan sebagai dukungan organisasi dalam memberikan lingkungan kerja yang memadai sehingga tercapai

komitmen organisasi. Sedangkan, menurut penelitian Amir Subagyo (2014) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang terdapat pengaruh yang signifikan dengan lingkungan kerja, artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja semakin kuat, maka komitmen organisasional dosen juga semakin tinggi.

4.4.10 Hubungan Variabel Komitmen Memediasi Pelatihan Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ke 10 yang merujuk pada tabel 4.19 bahwa komitmen memediasi pelatihan terhadap kinerja yang memiliki nilai *t statistik* $2,039 > 1,96$ dan nilai *p value* $0,036 < 0,5$. Maka hubungan antara komitmen memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja tersebut dinyatakan signifikan.

Berdasarkan penelitian *Simon Mafika Nkosi* (2015) Hasilnya mengungkap fakta bahwa peluang pelatihan secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan. Menurut penelitian *Bashir & Choi Sang Long* (2017) mengungkapkan hubungan yang signifikan dan positif antara variabel terkait pelatihan (ketersediaan pelatihan, motivasi untuk belajar, dukungan rekan kerja untuk pelatihan, dukungan pengawas untuk pelatihan dan manfaat pelatihan) komponen komitmen afektif dan normatif dari komitmen organisasi, sementara hubungan tidak signifikan dengan komitmen berkelanjutan.

Menurut penelitian *Hussein Nabil Ismail* (2016) menemukan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan komitmen. Setiap kali karyawan menerima pelatihan melalui organisasinya, mereka merasa bahwa mereka didukung dalam kemajuan mereka dan bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka; mereka menjadi lebih berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja, dan mereka mengembangkan rasa memiliki terhadapnya.

4.5 Praktek Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Di PT. Bangun Baja Perkasa

4.5.1 Stres Kerja

1. Ciri-ciri stres kerja karyawan pada PT. Bangun Baja Perkasa
 - a. Sibuk sendiri
 - b. Wajah murung
 - c. Cenderung berdiam diri
 - d. Tidak produktif
2. Stres kerja yang di alami karyawan PT. Bangun Baja Perkasa, meliputi:
 - a. Masalah *financial*
 - b. Masalah keluarga
 - c. Masalah dengan karyawan lain
3. Cara yang di lakukan untuk meminimalisir stres kerja karyawan pada PT. Bangun Baja Perkasa
 - a. *Gathering*

b. Makan bersama

c. *Briefing*

4.5.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada PT. Bangun Baja Perkasa secara berkala di rubah sesuai dengan masukan dari karyawan khususnya lingkungan kerja yang berada di kantor yang meliputi:

a. *Lay out* kantor

b. Penerangan

c. Warna cat tembok

d. Peralatan kantor

4.5.3 Pelatihan

Pelatihan pada PT. Bangun Baja Perkasa di lakukan ketika ada karyawan baru dan ketika terdapat karyawan lama yang perlu untuk kembangkan kemampuannya. Pelatihan yang terdapat di PT. Bangun Baja Perkasa, meliputi:

a. Materi tentang struktur rangka baja ringan

b. Desain rangka baja ringan menggunakan *software*

c. Menganalisis *output* dari *software*

d. Mengaplikasikan di lapangan

Sedangkan pemberi pelatihan yang di dilakukan, yaitu:

a. Pimpinan PT. Bangun Baja Perkasa

b. Karyawan lama yang berkompeten

c. Ahli yang menguasai bidang materi pelatih

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan hasil analisis data berdasarkan kuesioner yang disebarakan pada karyawan Bangun Baja Perkasa adalah sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji hipotesis. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $3,817 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji hipotesis. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $3,459 > 1,96$ dan p-value $0,045 < 0,05$.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji hipotesis. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $3,652 > 1,96$ dan p value $0,000 < 0,05$.
- 4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap komitmen, yang dibuktikan melalui uji hipotesis. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $4,793 > 1,96$ dan p-value $0,040 < 0,05$.

- 5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen, yang dibuktikan melalui uji hipotesis. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $2,710 > 1,96$ dan p-value $0,048 < 0,05$.
- 6) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap komitmen, yang dibuktikan melalui uji hipotesis. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $2,056 > 1,96$ dan p-value $0,036 < 0,05$.
- 7) Terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji hipotesis. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $2,132 > 1,96$ dan p-value $0,310 > 0,05$.
- 8) Lebih besar pengaruh secara tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen daripada pengaruh secara langsung. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $2,956 > 1,96$ dan p-value $0,002 < 0,05$.
- 9) Lebih besar pengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen daripada pengaruh secara langsung. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $3,488 > 1,96$ dan p-value $0,041 < 0,05$.
- 10) Lebih besar pengaruh secara tidak langsung antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen daripada

pengaruh secara langsung. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar $2,039 > 1,96$ dan p-value $0,036 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak PT. Bangun Baja Perkasa

PT. Bangun Baja Perkasa perlu melakukan evaluasi terhadap komunikasi organisasi yang dijalin antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan, maupun antar sesama karyawan. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik akan membuat karyawan merasa mempunyai keluarga kedua di dalam organisasi. Selain itu, PT. Bangun Baja Perkasa perlu membuat kebijakan atau peraturan organisasi yang tidak memberatkan karyawan kemudian karyawan merasa tertekan. Dalam membuat kebijakan harusnya pimpinan PT. Bangun Baja Perkasa melibatkan seluruh karyawan untuk memberikan pendapat sehingga karyawan merasa di perhatikan oleh pimpinan dan juga organisasi.

Oleh karena itu, pimpinan dan manajemen organisasi agar dapat mengurangi stres kerja yang di alami karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. sehingga, karyawan akan memberikan semua kemampuan yang mereka miliki untuk memajukan organisasi tersebut, kemudian karyawan tersebut akan mempunyai komitmen untuk tetap bekerja di dalam perusahaan.

2. Bagi karyawan PT. Bangun Baja Perkasa

Karyawan PT. Bangun Baja Perkasa diharapkan dapat melakukan kinerjanya sebaik mungkin sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan organisasi. Karyawan hendaknya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan penguasaan informasi mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Dengan demikian diharapkan bagi peneliti selanjutnya supaya dapat lebih menggali informasi lebih dalam mengenai PT. Bangun Baja Perkasa. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian, misalnya kompensasi, disiplin kerja dan K3. Bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti lebih lanjut mengenai budaya organisasi yang ada di PT. Bangun Baja Perkasa.

Daftar Pustaka

- Ajala. (2012). The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity. *The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network*, Volume 12.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990), 'The Measurement and Antecedents of Affective, Commitment and Normative Commitment to the Organization', *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, pp. 1-18.
- Allen N. J. and Meyer, J. P. (1991), 'A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment', *Human Resources Management Review*, vol. 1, pp. 61-89.
- Amstrong, M. (2013). *Armstrong's handbook of Human Resorce Management Practice Edisi 13*. United Kingdom : Kogan Page Limited.
- Arifin, z. (2014). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. bandung: rosdakarya.
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Barry, Render dan Jay Heizer. 2001. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi : Operations Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Bohlander, George., and Snell, Scott (2013). *Managing Human Resources Edisi 16*. ohio: South-Western College Publication.
- Bohlander, George., and Snell, Scott.2010. Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason, OH: South Western –Cengage Learning.
- Bousinakis dan Halkos. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Managemen*, Volume 59.
- Braham. (1990). Gejala Stres. *Anima*. No 48. Volume xii, Juli-Sept 1997. *Indonesian Psychological journal*.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: SAGE Publicantions.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.

- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : buku 1*. Jakarta: PT.Indeks
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Indeks.
- Goel, K. (2013). A Study Of Stress Management In Working Environment: A Critical Assessment. *International Journal Of Management Research And Review*, 3.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFY Yogyakarta, Yogyakarta.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Katcher, S. and Snyder, T. (2003). *Organisational commitment*. USA: Atomic Dog.
- Kathirvel, N (2009) dalam Menon, D. (2014). Effect of Stress on the Productivity of Employees Working In IT Sector in Nagpur. *Journal of Commerce & Management Thought*, Volume 5.
- Kishokumar, A. &. (2014). Influence of Working Environment and Workload on Occupational Stress among Staff. *International Journal on Global Business Management & Research*, Volume 3.
- Kumar, A. (2016). A Study On The Impact Of Training On Employee Performance In Private Insurance Sector, Coimbatore District. *International Journal of Management Research & Review*, Volume 6.
- Kyko, O. (2005). *Instrumentation: Know Yourself and Others*: New York: Longman.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw Hill.
- Luthans, F. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

- Mangkunegara. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maryam Shahzadi, et. al. (2016). Impact Analysis of ERP Trainings on Organizational Employee Performance: A Corporate Sector Study. *International Review of Management and Business Research*, Volume 5.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, 2000.*Human Resource Management 10th Edition*, Tomson South-Western, United States.
- Menon, D. (2014). Effect of Stress on the Productivity of Employees Working In IT Sector in Nagpur. *Journal of Commerce & Management Thought*, Volume 5.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R. and Sheppard, L. (2012), ‘Affective, Normative, and Continuance Commitment Levels across Cultures: A Meta-Analysis’, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, pp. 225-245.
- Noe, A.R., Hollanbeck, R.J., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2003). *Human resource management (3rd Ed)*.USA: McGraw-Hill.
- Noe, Raymond A.2000.*Employee Training And Development*.USA. Mc Graw Hill.
- Omotayo. (2015). Relationship Modeling between Work Environment, Employee Productivity,. *American Journal of Management*, Volume 15.
- Opperman CS (2002). *Tropical Business Issues*. Partner Price Water House Coopers.
- Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi Jilid 1 Edisi 8*. jakarta: PT Prenhalindo.
- Raja Irfan Sabir, et. al. (2014). Impact of Training on Productivity Employees: A Case Impact of Training on Productivity Employees: A Case Impact of Training on Productivity Employees: A Case Impact of Training on Productivity Employee. *International Review of Management and Business Research*, Volume 3.
- Sekaran, Uma. (2011). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sigalingging, Merliani. (2015). Hubungan Komunikasi Terapeutik Perawat dengan Kepuasan Pasien Pada Pelayanan Keperawatan di RSUD Sidikalang. *USU Institutional Repository*.
- Sims, R. (1990). *An Experiential Learning Approach to Employee Training Systems*. New York: Quorum Books.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7 No. 1.
- Solanki, K. (2013). Association of Job sAtisfAction, Productivity, MotivAtion, stress levels with flextiMe. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, Volume 2.
- Sugiyono. (2007). *Statitika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Suryabrata, Sumadi. (2004b). *Metodologi Penelitian– Ed. 2*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Taiwo, A. S. (2009). The influence of work environment on workers. *African Journal of Business Management*, volume 4.
- W. Gulo. (2000). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Waldman, D. A.(2001). Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty. *Academy of Management Journal*, 44, 134 – 143.

Lampiran I

Kuesioner Mini Riset

“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Serta Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangun Baja Perkasa dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening”

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terimakasih.

1. Identitas Responden

- a. Nama Responden :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Usia :
- d. Pendidikan :

2. Isilah jawaban berikut sesuai pendapat saudara dengan memberikan tanda *checklist* (\surd) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dalam kolom adalah sebagai berikut:

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3. Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap stres kerja, lingkungan kerja, pelatihan dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Baja Perkasa dengan memberikan jawaban/tanggapan pernyataan dibawah ini, dengan memberikan *checklist* (\surd) pada salah satu kategori jawaban berikut :

1. Variabel Stres Kerja (X1)

a. Faktor lingkungan

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.1.1	Apakah kenaikan harga bahan pokok mempengaruhi kenaikan gaji.	5	4	3	2	1
1.1.2	Kebijakan atau peraturan perusahaan membuat saya merasa tertekan	5	4	3	2	1
1.1.3	Tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan	5	4	3	2	1
1.1.4	Tekhnologi yang di gunakan sesuai dengan kemampuan saya.	5	4	3	2	1

b. Faktor Organisasi

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.2.1	Saya tidak selalu mencapai target kerja yang sudah ditentukan.	5	4	3	2	1
1.2.2	Terdapat tuntutan dalam pekerjaan yang saya kerjakan	5	4	3	2	1
1.2.3	Dalam satu hari saya bekerja lebih dari 7 jam.	5	4	3	2	1
1.2.4	Atasan saya selalu memberi motivasi	5	4	3	2	1
1.2.5	Terdapat hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja saya.	5	4	3	2	1

c. Faktor Individual

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.3.1	Masalah keluarga dapat mempengaruhi pekerjaan saya sehari-hari.	5	4	3	2	1

1.3.2	Gaji yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan keluarga.	5	4	3	2	1
1.3.3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	5	4	3	2	1
1.3.4	Kepribadian rekan kerja tidak sesuai dengan kepribadian saya, sehingga saya terhambat menyelesaikan pekerjaan.	5	4	3	2	1

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

a. Lingkungan Teknis

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
2.1.1	Organisasi saya menggunakan fasilitas kerja mengikuti perkembangan teknologi	1	2	3	4	5
2.1.2	Fasilitas yang di sediakan oleh organisasi sangat membantu saya dalam bekerja.	1	2	3	4	5
2.1.3	Peralatan yang saya gunakan dalam bekerja sudah memenuhi standar keamanan.	1	2	3	4	5
2.1.4	Suasana kerja dalam kantor nyaman dan menyenangkan.	1	2	3	4	5
2.1.5	Penerangan serta sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik.	1	2	3	4	5
2.1.6	Kondisi lingkungan kerja bersih dan rapi	1	2	3	4	5

b. Lingkungan Manusia

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
2.2.1	Lingkungan di sekitar tempat kerja, mendukung aktivitas saya dalam bekerja.	1	2	3	4	5
2.2.2	Lingkungan kerja saya tidak menghambat dalam berkomunikasi dengan karyawan yang lain.	1	2	3	4	5
2.2.3	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik	1	2	3	4	5

c. Lingkungan Organisasi

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
2.3.1	Organisasi menetapkan prosedur dalam penanganan pasien.	1	2	3	4	5
2.3.2	Organisasi saya memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan	1	2	3	4	5

3. Variabel Pelatihan (X3)

a. Conducting Needs Assessment

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
3.1.1	Saya membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan saya	1	2	3	4	5
3.2.2	Saya perlu pelatihan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan.	1	2	3	4	5

b. Ensuring Employees Readiness for Training

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
3.2.1	Saya siap jika perusahaan memberikan pelatihan kepada saya.	1	2	3	4	5
3.2.2	Saya merasa termotivasi apabila perusahaan memberikan pelatihan kepada saya.	1	2	3	4	5

c. Creating a Learning Environment

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
3.3.1	Perusahaan memberikan tempat praktek untuk menunjang pelatihan.	1	2	3	4	5

d. Ensuring Transfer of Training

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
3.4.1	Selain program pelatihan dari perusahaan, saya merasa secara tidak langsung juga mendapatkan pelatihan dari pimpinan atau juga dari teman sejawat.	1	2	3	4	5

e. Selecting Training Methods

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
3.5.1	Perusahaan memberikan presentasi dan group diskusi sebagai metode pelatihan.	1	2	3	4	5

f. Evaluating Training Programs

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
3.6.1	Pelatihan yang saya dapatkan dapat meningkatkan kinerja saya.	1	2	3	4	5
3.6.2	Saya merasakan ada peningkatan kemampuan dengan adanya pelatihan.	1	2	3	4	5
3.6.3	Pelatihan yang di berikan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan saya kerjakan.	1	2	3	4	5

4. Variabel Kinerja (Y)

a. Kuantitas

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
4.1.1	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.	1	2	3	4	5
4.2.2	Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang sudah di tetapkan.	1	2	3	4	5
4.3.3	Jumlah hasil kerja saya dapat memenuhi tuntutan yang di harapkan organisasi	1	2	3	4	5

b. Kualitas

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
4.2.1	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang sudah di tetapkan.	1	2	3	4	5
4.2.2	Saya melapor pada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan.	1	2	3	4	5
4.2.3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur kerja.	1	2	3	4	5

c. Ketepatan Waktu

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
4.3.1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	1	2	3	4	5
4.3.2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai target.	1	2	3	4	5

d. Efektifitas

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
4.4.1	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan dapat dipertanggung jawabkan.	1	2	3	4	5
4.4.2	Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan.	1	2	3	4	5
4.4.3	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik.	1	2	3	4	5

e. Kehadiran

Kode	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
4.4.1	Saya berusaha untuk datang sesuai jadwal kerja.	1	2	3	4	5
4.4.2	Jam kerja yang ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan harapan saya sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja.	1	2	3	4	5
4.4.3	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.	1	2	3	4	5

5. Variabel Komitmen (Z)

a. Komitmen Afektif

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
5.1.1	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.	1	2	3	4	5
5.1.2	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini.	1	2	3	4	5
5.1.3	Perusahaan ini sangat berpengaruh besar bagi kehidupan saya.	1	2	3	4	5

b. Komitmen Kontinuen

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
5.2.1	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.	1	2	3	4	5
5.2.2	Akan sangat sulit bagi saya meninggalkan perusahaan ini.	1	2	3	4	5
5.2.3	Saya merasa memiliki sedikit pilihan bekerja bila meninggalkan perusahaan ini.	1	2	3	4	5
5.2.4	Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang.	1	2	3	4	5

c. Komitmen Normatif

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
5.3.1	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	1	2	3	4	5
5.3.2	Saya merasa bahwa menjadi karyawan yang setia kepada perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana	1	2	3	4	5
5.3.3	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Mentah

1. Stres Kerja

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	X1.1	X1.	X1.	X1.	X1.5	X1.	X1.	X1.8	X1.	X1.10	X1.1	X1.1	X1.13
2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
3	2	2	3	5	2	2	3	5	5	2	2	3	5
4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4
5	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3
6	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5
7	3	2	2	2	3	5	2	4	2	2	2	2	3
8	4	2	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	3
9	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2
10	3	4	4	4	5	5	2	4	4	5	5	5	2
11	3	2	2	2	3	5	2	2	2	3	5	3	3
12	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2
13	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	2
14	4	2	3	4	2	4	4	4	4	5	5	2	3
15	3	4	4	4	5	5	2	2	4	4	5	5	3
16	3	2	2	2	3	5	3	4	2	2	3	5	3
17	3	5	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	2
18	2	2	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3
19	4	4	5	5	4	2	2	3	5	4	4	5	5
20	2	2	3	5	2	4	2	3	4	2	2	3	5
21	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4
22	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4
23	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3
24	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	3
25	4	2	3	4	4	4	4	5	5	2	3	4	2
26	5	5	4	4	3	2	2	3	5	4	3	4	2
27	3	5	2	2	4	4	2	3	4	4	4	5	5
28	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	5
29	3	4	3	2	2	3	5	4	2	4	2	3	4
30	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4
31	4	2	3	3	4	3	4	3	5	2	3	2	4

2. Lingkungan Kerja

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2
5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
7	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
8	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4
9	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2
10	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
12	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
13	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4
14	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2
15	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
17	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
18	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4
19	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2
20	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
22	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
23	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4
24	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2
25	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
28	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
29	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4
30	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2
31	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2

3. Pelatihan

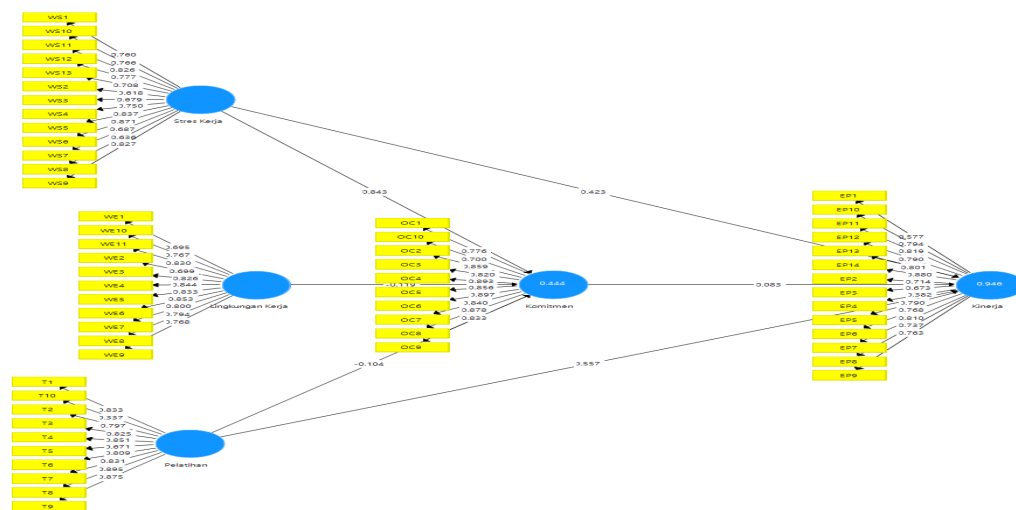
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
6	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
9	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4
10	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
11	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
14	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4
15	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
17	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
19	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
20	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
21	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
22	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
23	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
24	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4
25	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
26	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
28	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
29	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
30	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4
31	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4

5. Kinerja

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
1	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14
2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
8	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
11	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
13	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
14	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
16	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
18	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
19	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
21	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
23	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
24	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
26	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
28	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
29	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
31	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 3

Gambar 4.12 Hasil uji *Outer Model* (Model Pengukuran)



LAMPIRAN 4

1. *Discriminant Validity*

	Kinerja	Komitmen	Pelatihan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Kinerja	0,745				
Komitmen	0,607	0,837			
Pelatihan	0,930	0,451	0,793		
Lingkungan Kerja	0,920	0,442	0,863	0,788	
Stres Kerja	0,906	0,657	0,889	0,770	0,753

2. *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
Stres Kerja (WS)	0,935	0,942	0,944
Lingkughan Kerja(WE)	0,942	0,962	0,949
Pelatihan (T)	0,925	0,933	0,940
Komitmen (OC)	0,952	0,959	0,959
Kinerja karyawan (EP)	0,935	0,945	0,945

3. *R – Square*

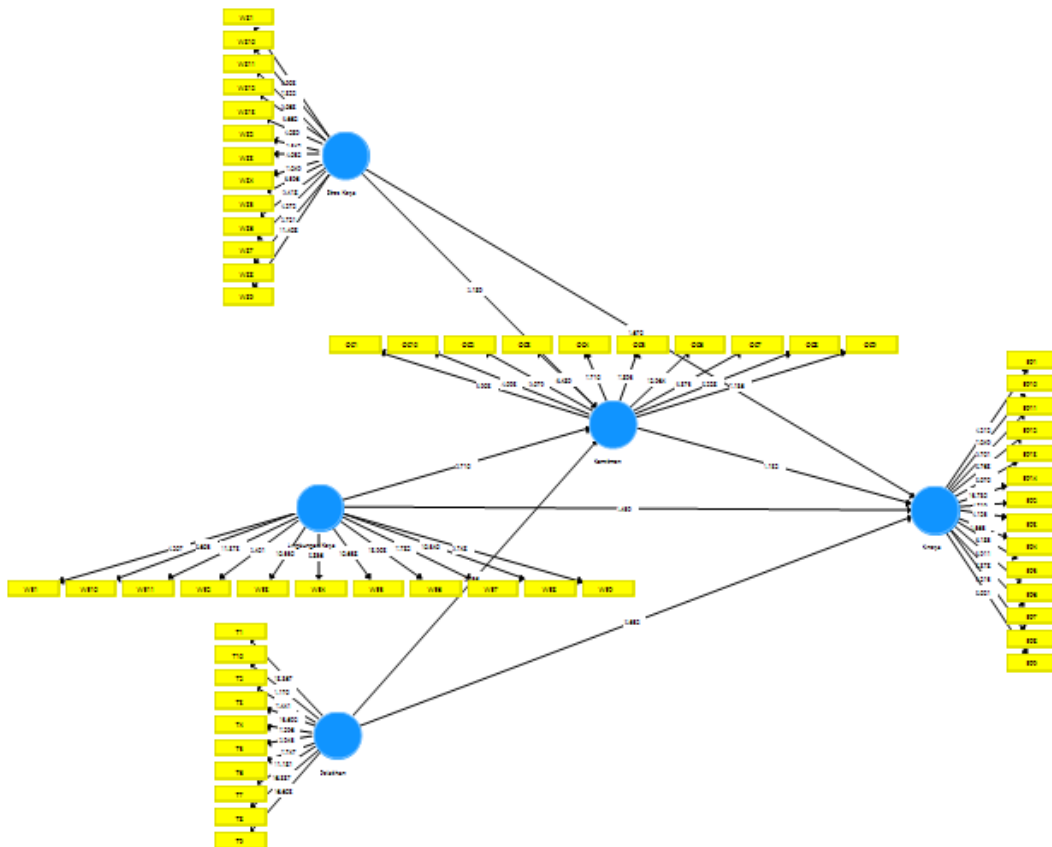
Item	R Square	R Sqaure Adjusted
Komitmen	0,444	0,379
Kinerja	0,946	0,940

4. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
$X_1 - Z - Y$	0,009	0,101	0,104	2,956	0,002
$X_2 - Z - Y$	0,037	0,043	0,076	3,488	0,041
$X_3 - Z - Y$	0,003	0,004	0,067	2,039	0,036

LAMPIRAN 5

1. Hasil Uji Bootstrapping



2. Tabel 4.16 *Path coefficient* pengukuran signifikansi (*t – statistik*) *second order*

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>	Uji Signifikansi
$X_1 - Y$	0,423	0,441	0,111	3,817	0,000	Signifikan
$X_1 - Z$	0,843	0,660	0,470	4,793	0,040	Signifikan
$X_2 - Y$	0,270	0,296	0,185	3,459	0,045	Signifikan
$X_2 - Z$	0,350	0,344	0,493	2,710	0,048	Signifikan
$X_3 - Y$	0,426	0,395	0,117	3,652	0,000	Signifikan
$X_3 - Z$	0,025	0,004	0,441	2,056	0,036	Signifikan
$Z - Y$	0,105	0,107	0,093	2,132	0,310	Tidak Signifikan

LAMPIRAN 6

Surat Tanda Bukti Telah Melakukan Penelitian



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Sholeh, ST
 Jabatan : Direktur PT. BANGUN BAJA PERKASA
 Alamat : Jl. Magelang Km. 10 No. 40, Tridadi, Sleman, D.I.Y
 No. Telp. : 0821 2542 6549

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Ahmad Ulinnuha
 Nomor Mahasiswa : 14311495
 Sekolah : Universitas Islam Indonesia
 Jurusan : Management

Telah melakukan Penelitian terhadap karyawan PT Bangun Baja Perkasa, yang akan dipergunakan untuk kepentingan studi dan syarat kelulusan di fakultasnya.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat digunakan sebaik – baiknya.

Sleman, 24 Mei 2018

PT. BANGUN BAJA PERKASA

Muhammad Sholeh, ST

LAMPIRAN 7

Dokumentasi Lokasi Penelitian



Foto Bersama Bapak Muhammad Sholeh. S.T

LAMPIRAN 8**Biodata Peneliti**

Nama : Ahmad Ulinnuha

Tempat, Tanggal Lahir : Sragen, 05 Januari 1996

Jenis Kelamin : Laki-laki

NIM : 14311495

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Sumberjo, Rt 20/Rw 003, Kelurahan Kaliwedi,
Kecamatan Gondang, Kabupaten Sragen

Pendidikan Formal :

1. 2002 – 2008 : SD Negeri 3 Kaliwedi
2. 2007 - 2011 : SMP N 1 Gondang
3. 2011 - 2014 : MAN Tempursari
4. 2014- 2018 : Universitas Islam Indonesia

Email : abril.au78@gmail.com