

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN

Mei Ie^{1*}, Henny², Adwin Anugrah Kevin³, Angel Wangsa⁴

¹Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara
Email: meii@fe.untar.ac.id

²Jurusan Akuntansi, Universitas Tarumanagara
Email: henny@fe.untar.ac.id

³Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara
Email: adwin.115190317@stu.untar.ac.id

⁴Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara
Email: angel.115180125@stu.untar.ac.id

ABSTRACT

Organizational commitment is an important factor to determine the level of production and the success of an organization in achieving its goals. Factors that can play a role in increasing or decreasing organizational commitment are workload, job satisfaction, and work stress. The purpose of this study was to determine how the influence of workload and job satisfaction on organizational commitment with the mediating variable of work stress. Sampling in this study using the total sampling method. The samples taken for this study were 40 employees of PT XYZ who are engaged in oil-gas manufacturing. The research data was taken with a questionnaire/questionnaire instrument using an ordinal scale. The research data is processed using SmartPLS, the results of this study indicate that workload has a negative and insignificant effect on organizational commitment, job satisfaction has a positive and insignificant effect on organizational commitment, work stress has a negative and insignificant effect on organizational commitment, workload has no significant effect on organizational commitment. and not significant on organizational commitment mediated by work stress, and job satisfaction has no significant and insignificant effect on organizational commitment mediated by job stress. This study suggests that companies should give more appropriate tasks to workers according to the position they are carrying out so as not to burden workers with excessive assignments so that many tasks are piled up and workers feel very burdened with work that should not be their job, increasing comfort. and security to employees in order to achieve job satisfaction, then provide positive activities outside of work to relieve work stress experienced by workers within the company.

Keywords: *workload, job satisfaction, organizational commitment, job stress*

ABSTRAK

Komitmen organisasi merupakan faktor penting untuk menentukan tingkat produksi maupun keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya. Faktor yang dapat berperan dalam meningkat maupun menurunnya komitmen organisasi adalah beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan adanya variabel mediasi stres kerja. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling*. Sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan PT XYZ yang bergerak dibidang manufaktur minyak-gas. Data penelitian diambil dengan instrumen kuesioner/angket yang menggunakan skala ordinal. Data penelitian diolah dengan menggunakan SmartPLS, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, beban kerja tidak berpengaruh secara dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi stres kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi stres kerja. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan lebih memberikan tugas yang sesuai kepada para pekerja sesuai dengan posisi yang dijalankan agar tidak membebani para pekerja dengan pemberian tugas yang berlebihan sehingga banyak tugas yang mengalami penumpukkan dan para pekerja merasa sangat terbebani dengan pekerjaan yang seharusnya bukan tugas mereka, meningkatkan kenyamanan dan keamanan kepada para karyawan agar tercapainya kepuasan kerja, lalu memberikan aktivitas positif diluar pekerjaan guna menghilangkan stres kerja yang dialami oleh para pekerja di dalam perusahaan.

Kata kunci: beban kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Macam-macam produk yang dikembangkan beberapa perusahaan di Indonesia memerlukan dukungan dari para pihak lain guna menyalurkan produknya ke beberapa tempat di wilayah Indonesia, bahkan sampai ke wilayah luar Indonesia. Akan tetapi, masalah sumber daya manusia merupakan tantangan yang dirasakan banyak perusahaan dan salah satunya adalah bagaimana mempertahankan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan PT. XYZ merupakan perusahaan yang memiliki 2 *sub unit* berupa *trading* untuk *oil and gas* lalu berkembang menjadi penambahan unit yang merupakan *geothermal exploration*.

Sumber daya manusia memiliki kewajiban yang sangat penting guna menggerakkan aktivitas operasional yang ada di dalam perusahaan terkait guna terwujudnya target dari perusahaan. Sering kali organisasi kedapatan mengalami penurunan komitmen organisasional pada karyawan. Sebagai contoh karyawan yang merasa beban kerjanya *overload* atau tidak sesuai dengan apa yang seharusnya diterima selama bekerja di perusahaan, lalu karyawan tidak berhasil menyelesaikan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan dengan baik atau tidak tepat waktu. hal itu akan berdampak negatif pada komitmen organisasi dan tentunya akan menghambat target dari organisasi itu sendiri.

Komitmen organisasi berhubungan dengan aspek psikologis individu ketika berada di dalam organisasi. Komitmen organisasi juga dapat didefinisikan sebagai nilai atau kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap tujuan organisasi sebagai suatu keinginan mempertahankan keanggotaan organisasi (Kolompoy,2019). Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat komitmen organisasi rendah akan mengakibatkan karyawan pindah atau keluar dari organisasi. Masalah ini dapat menghambat efektivitas dalam melakukan tugas kerja. Seperti contohnya, perusahaan tidak memberikan insentif kepada karyawannya sehingga menyalahi komitmen organisasinya. Komitmen organisasi tentunya memiliki peranan yang penting untuk melanjutkan kehidupan perusahaan khususnya perusahaan PT. XYZ, karena dapat menentukan apakah karyawan akan tetap mengabdikan diri pada perusahaan atau meninggalkan perusahaan.

Beban kerja menurut Moekijat (2004, dalam Mahfudz, 2017) adalah banyaknya kuantitas beban kerja yang sudah dikerjakan atau catatan yang berisikan hasil pekerjaan dari sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Beban kerja yang tidak terlalu banyak atau terlalu sedikit dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Beban kerja yang terlalu sedikit dapat membuat karyawan bosan dan tidak merasakan tantangan dalam bekerja yang membuat mereka lebih termotivasi untuk melakukan hal hal yang menguji batas kemampuan mereka.

Kepuasan kerja dapat ditetapkan pada perilaku seseorang dalam mengimbangi pekerjaannya (Kolompoy,2019). Karyawan yang ada pada tingkat kepuasan yang maksimal dapat menunjukkan sikap positif terhadap tugas kerja dan tanggung jawab pada pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dengan cara memperhatikan absensi karyawan, prestasi kerja dan cara karyawan menjalin hubungan kerja dengan anggota perusahaan lainnya, karyawan dengan tingkat ketidakpuasan kerja rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Vanchapo (2020) stres kerja merupakan keadaan emosional yang muncul dari dalam individu yang disebabkan karena adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan kemampuan individu tersebut dalam mengatasi stres kerja yang akan atau sedang dihadapinya. Pekerja yang tidak mampu memenuhi tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan akan merasa terbebani karena tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

Pekerja yang merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka juga akan merasakan stres akibat pekerjaan itu sendiri.

Komitmen organisasi adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk memastikan perusahaan

dapat bekerja secara semaksimal mungkin tanpa menya-nyia-nyikan sumber daya yang dimiliki. Beban kerja yang banyak dan kepuasan kerja seseorang yang rendah terhadap pekerjaan mereka dan juga tingkat stres yang mungkin muncul akibat beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui terkait beban kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi stres kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi stres kerja.

Komitmen organisasi

Definisi komitmen organisasi menurut Robbins (2006, dalam Fatmawati, *et.al.*, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan seseorang untuk menyumbangkan kemampuan, memberikan pengabdian, yang pada akhirnya dapat membantu diri mereka sendiri untuk merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu organisasi dengan bekerja sebaik-baiknya untuk tetap menjadi bagian organisasi yang ikut serta dalam membantu mencapai tujuan dari organisasi. Pendapat Umam (2012, dalam Mariana dan Dongoran 2019) menyampaikan komitmen adalah penerimaan pada diri individu yang kuat pada tujuan dan nilai perusahaan, akan berusaha dan menciptakan karya serta bertekad untuk tetap bertahan pada perusahaan tersebut. Sedangkan Mekta (2016, dalam Cahyani *et.al.* 2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan atau organisasi serta proses yang berkelanjutan dimana para karyawan dapat mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi atau perusahaannya sendiri.

Mengutip pernyataan Allen dan Meyer (1991, dalam Ariawan dan Sriathi, 2018) dimensi dan indikator yang menentukan komitmen organisasi merupakan komitmen afektif seperti hal yang berkaitan dengan emosi pekerja terhadap perusahaan, keikutsertaan karyawan dalam organisasi, komitmen normatif yang merupakan tanggapan karyawan mengenai kerugian yang akan dirasakan jika meninggalkan organisasi dan komitmen berkelanjutan yang merupakan kumpulan perasaan yang dirasakan karyawan tentang kewajiban yang kepada organisasi.

Beban kerja

Menurut Moekijat (2004, dalam Mahfudz, 2017), beban kerja merupakan suatu volume dari hasil kerja yang telah diselesaikan atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pekerja pada suatu bagian tertentu. Vanchapo (2020) menyatakan beban kerja merupakan sejumlah tugas/kegiatan yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Dhania (2010 dalam Meidilisa dan Lukito, 2020) berpendapat bahwa definisi beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang wajin untuk dituntaskan atau diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dan memiliki batas waktu tertentu dalam proses penyelesaiannya.

Dimensi dan indikator yang digunakan mengutip dari Mahfudz (2017) adalah sebagai berikut Tuntutan tugas dengan indikator; menyelesaikan tugas dalam desakan waktu, melakukan tugas yang tidak selaras dengan kemampuan, mengerjakan banyak tugas dalam satu waktu, melakukan tugas yang bukan keterampilannya, dan mengerjakan tugas rekan kerja. Tuntutan fisik dengan indikator; menurunnya kesehatan, merasa kelelahan, rasa putus asa, serta menurunnya kesigapan.

Kepuasan kerja

Robbins (2003 dalam Mahfudz, 2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebenarnya mengacu kepada sikap individu secara umum dan keseluruhan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi nantinya akan mempunyai sikap positif terkait dengan pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya nantinya akan mempunyai sikap negatif terkait dengan pekerjaannya. Menurut Permatasari dan Rahyuda (2020) Kepuasan kerja merupakan situasi emosional individu yang kurang menyenangkan tentang bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kristine (2017, dalam Cahyani *et.al.* 2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaannya. Individu didorong untuk melakukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, melakukan kewajiban, bertindak dengan bijaksana dan menaati aturan organisasi serta memenuhi standar kinerja.

Dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut Mahfudz (2017) adalah Pengawasan dengan indikator; diberikannya bimbingan oleh atasan, ketika menghadapi suatu masalah karyawan dibantu mencari jalan keluar oleh atasan, memiliki hubungan baik antara pekerja dengan pihak pimpinan. Gaji dengan indikator; kesesuaian tunjangan yang diberikan, sistem upah, dan kesempatan untuk mendapatkan promosi yang disepakati. Kerjasama dengan indikator; memberi dan mendapat dukungan dari rekan bekerja di lingkungan perusahaan. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator; pekerjaan menyenangkan dan sesuai dengan keterampilan karyawan.

Stres kerja

Stres kerja merupakan suatu situasi kondisi emosional yang dirasakan karyawan karena adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan diri mereka sendiri untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya (Vanchapo 2020). Griffin & Ronald (2008, dalam Meidilisa dan Lukito 2020) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu reaksi non-spesifik dari fisik seseorang karena adanya tuntutan yang berlebihan dari dalam atau dari luar tubuh individu. Mangkunegara (2008, dalam Fatmawati *et.al* 2017) menyatakan stres kerja merupakan emosi yang dirasakan individu karena merasa tertekan ketika melakukan suatu pekerjaan di dalam organisasi.

Dimensi dan indikator yang digunakan mengutip dari Mahfudz (2017) sebagai berikut: Gejala fisiologis, dengan indikator; meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, tangan berkeringat, dan mual. Gejala psikologis, dengan indikator; kecemasan dan mudah marah, kebosanan dan merasa kesepian. Gejala perilaku, dengan indikator; perubahan kebiasaan makan, mengkonsumsi rokok secara berlebihan, dan adanya gangguan tidur.

Kaitan antara beban kerja dengan komitmen organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015 dalam, Dewantara, 2019) yang mengemukakan bahwa beban kerja merupakan faktor dalam pekerjaan yang dapat memberikan tekanan jika tuntutan tugas terlalu banyak dan dalam waktu yang singkat dapat meningkatkan kekhawatiran serta menurunnya tingkat komitmen seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Dewantara (2019) dan Hussein dan Soeling (2020) menyatakan bahwa beban kerja memberikan dampak yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan memberikan dampak yang positif terhadap komitmen organisasional, artinya peningkatan beban kerja akan berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasional.

Kaitan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi

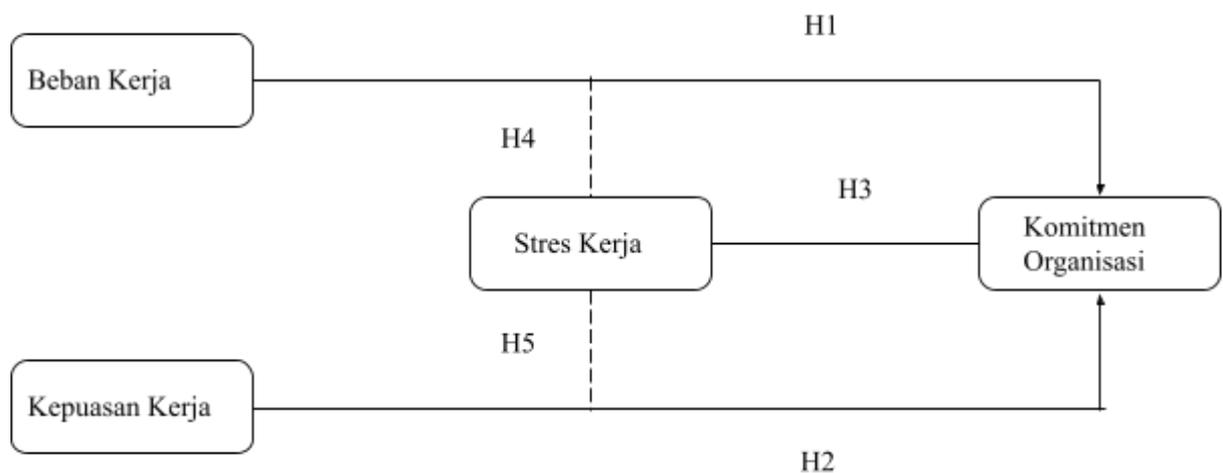
Berdasarkan penelitian yang dilakukan Handoko dan Rambe (2018) terhadap karyawan di PT. Bank Sumut, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik juga komitmen organisasi di PT. Bank Sumut. Dharma. dan Supartha (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Wirawan dan Dewi (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kaitan antara stres kerja dengan komitmen organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariawan dan Sriathi (2018), Ananda, G. C (2020), dan Sriathi (2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh para karyawan, maka akan semakin menurun tingkat komitmen organisasi yang dapat diberikan oleh karyawan. Firth *et al.* (2004 dalam Puspa *et.al.*, 2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dengan komitmen organisasional, dimana tingkat stres kerja yang tinggi maka komitmen karyawan akan semakin rendah. Penelitian yang dilakukan oleh

Model penelitian dapat dilihat pada gambar 1 dibawah.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh signifikan dan dampak positif beban kerja terhadap komitmen organisasi.

H2: Terdapat pengaruh signifikan dan dampak positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

H3: Terdapat pengaruh signifikan dan dampak positif stres kerja terhadap komitmen organisasi.

H4: Terdapat pengaruh signifikan dan dampak positif beban kerja terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi stres kerja.

H5: Terdapat pengaruh signifikan dan dampak positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi stres kerja.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah struktur konseptual dimana penelitian dilakukan. Hal yang dilakukan pada desain penelitian adalah pengumpulan, pengukuran, dan analisis data. Desain penelitian mencakup garis besar tentang apa yang diteliti seperti hipotesis, implikasi operasional variabel dan analisis data (Sudarmanto *et.al*, 2021). Desain pengkajian yang dipakai pada riset ini adalah pengkajian kuantitatif. Pengkajian model kuantitatif merupakan kegiatan akumulasi, penggarapan, penelaahan, dan pengutaraan data berdasarkan total yang dikerjakan secara

objektif guna menyelesaikan suatu pembahasan atau dengan cara pengujian suatu hipotesis guna meningkatkan pokok-pokok umum (Duli, 2019).

Metode pengambilan sampel adalah *non-probability sampling* (sampel tidak acak). Non-probability sampling merupakan suatu metode pemungutan sampel yang didasarkan pada penilaian subjektif dan digunakan untuk studi eksplorasi (Akinkunmi, 2019). Dalam pengumpulan sampel ini menggunakan teknik dari total sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang pekerja yang bekerja di PT XYZ. Menurut Yunitasari dan Triningsih (2019) *total sampling* merupakan meracik dengan teknik menarik seluruh anggota populasi sebagai narasumber atau sampel.

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan program software SmartPLS versi 3 Dalam menghitung instrumen dari penelitian ini dapat menggunakan dua jenis validitas yaitu: convergent validity dan discriminant validity. Untuk mengukur convergent validity dapat diperoleh yang berasal dari perolehan nilai AVE (Average Variance Extracted) dan loading factor yang ada dari pada tiap-tiap indikator, untuk perolehan nilai AVE diharapkan untuk melebihi daripada 0,5 sementara untuk perolehan nilai loading factor sendiri untuk nilai 0,5 merupakan nilai yang dirasa sudah cukup dan indikator loading factor akan dinyatakan valid apabila sudah sampai ke nilai 0,5.

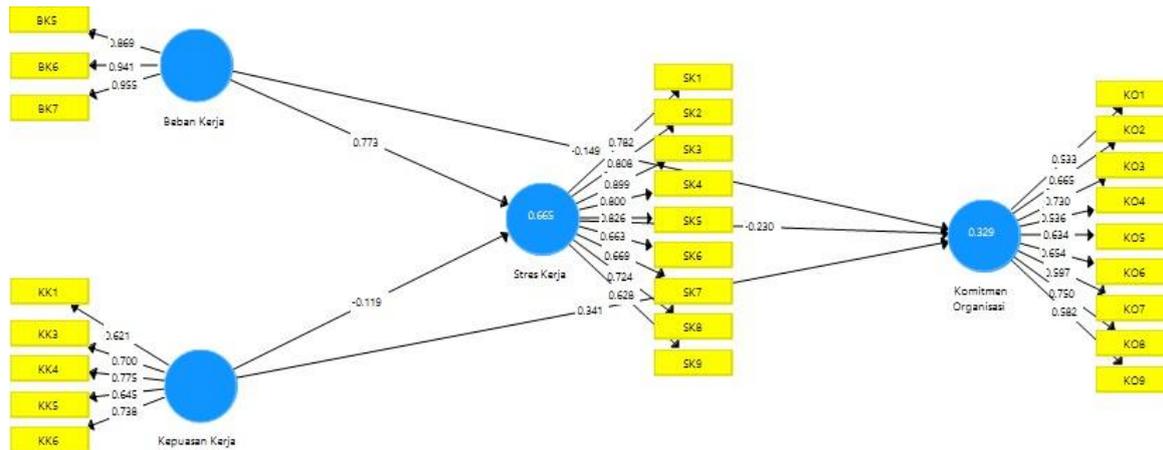
Sementara discriminant validity dapat dikatakan valid apabila skor perolehan pada *cross loading* nya menyentuh angka 0,5 atau melebihi dari skor tersebut dari indikator-indikator yang dituju selain itu untuk mencari *discriminant validity* dapat menggunakan metode *fornell-larcker* yaitu kuantitas inti kuadrat daripada AVE nya harus lebih mendominasi daripada tautan antar konstruksinya jika hal itu terjadi maka *discriminant validity* nya dianggap memiliki nilai yang baik.

Untuk uji reliabilitas Cronbach Alpha yang memiliki arti rumus ilmu pasti yang dipakai guna menakar ttahap kredibilitas volume yang mana suatu alat dapat terbilang reliabel jika memiliki koefisien yang menyatakan unggul atau alpha senilai 0,6 atau lebih dari itu koefisien reliabilitas dinyatakan reliabel jika mencapai nilai minimal 0,6 menurut Riduwan (2010, dalam Zahra dan Rina, 2018)

Analisis data yang dipakai dalam pengkajian ini yaitu inner model analysis. Dalam inner model analysis terdiri dari Koefisien Determinan (R^2), Cross-validated Redundancy (Q^2), Effect Size (f^2), Goodness of Fit (GoF), dan Pengujian Hipotesis. Menurut Garson (2016) Untuk nilai R-square, jika nilainya 0,02 – 0,14 berarti pengaruhnya lemah, 0,15 – 0,34 berarti pengaruhnya sedang, dan di atas 0,35 berarti terdapat pengaruh yang kuat. Untuk nilai GoF (Goodness of Fit), jika nilainya sebesar 0,1 berarti kelayakan model kecil, nilai 0,25 berarti kelayakan model sedang, dan nilai 0,36 berarti kelayakan model besar. pengujian hipotesis, untuk melihat prediksi yang terjadi positif atau negatif, dari *coefficient* (original sample) yang dihasilkan dan menggunakan *t-statistics*, yang jika nilainya $> 1,96$ artinya hipotesis tidak ditolak dan jika nilai *pvalues* $< 0,05$ artinya hipotesis signifikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis outer loading yang telah dilakukan dan disajikan dalam gambar 2, dari tiap indikator ada beberapa indikator yang sudah mempunyai nilai lebih daripada 0,5, kemudian mampu ditarik kesimpulannya dari pengkajian ini dari tiap variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) yang memediasi Stres Kerja (Var. Mediasi) sudah dapat terbilang valid dan memenuhi syarat tiap-tiap indeks yang memiliki nilai outer loadings lebih dari 0,5 dan mempunyai nilai AVE lebih daripada 0,5.



Gambar 2. Hasil *Outer Loading*

Tabel 1. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas

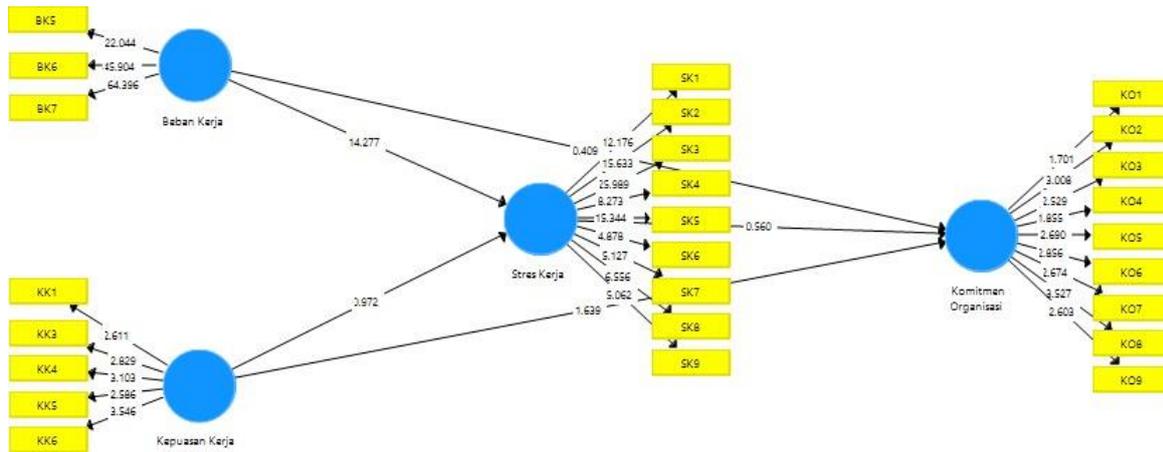
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Beban kerja (X1)	0.912	0.945	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0.748	0.825	Reliabel
Komitmen organisasi (Y)	0.812	0.857	Reliabel
Stres kerja (M)	0.907	0.924	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data menggunakan *Software SmartPLS* versi 3

Maka dari itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang ditetapkan dalam pengkajian ini adalah reliabel dikarenakan mempunyai nilai composite reliability dan cronbach's alpha yang lebih tinggi dari 0,6. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan maka setiap indikator yang dipakai pada penelitian ini adalah reliabel saat mengukur variabel beban kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja.

R² dari komitmen organisasi sebesar 0,329. Yang berarti sebesar 32,9% variabel komitmen organisasi dapat dipaparkan oleh beban kerja begitu juga kepuasan kerja yang menyisakan 67,1% diuraikan sama variabel lain di luar pengkajian ini. Selibuhnya dapat dilihat bahwa hasil penguraian R² dari komitmen organisasi sebesar 0,665 yang diartikan sebanyak 66,5% variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan kepuasan kerja serta nilai lebihnya 33,5% diuraikan dari variabel lain di luar penelitian ini. Nilai Q² lebih tinggi dari 0

(nol) memperlihatkan bahwa perhitungan yang dieksplorasi sudah direkonstruksi dengan tepat. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulannya bahwa semua faktor mempunyai relevansi prediktif. Effect size dalam variabel beban kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,012, variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,153. variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,026. Setiap hasil mempunyai efek yang sama yaitu efek yang lemah. Nilai GoF dari hasil penelitian ini memiliki hasil yang kecil, yaitu 0,437.



Gambar 3. Hasil *bootstrapping*

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Original Sample	T Statistics	P Values	Kesimpulan
H1	Beban kerja → komitmen organisasi	-0.149	0.409	0.683	Ditolak
H2	Kepuasan kerja → komitmen organisasi	0.341	1.639	0.102	Ditolak
H3	Stres kerja → komitmen organisasi	-0.230	0.560	0.576	Ditolak
H4	Beban kerja → stres kerja → komitmen organisasi	-0.178	0.575	0.565	Ditolak
H5	Kepuasan kerja → stres kerja → komitmen organisasi	0.027	0.273	0.785	Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan Software SmartPLS versi 3

Dari hasil uji hipotesis pertama, dapat dilihat maka beban kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasi, yang ditunjukkan oleh nilai *original sample* $-0,149 < 0$, nilai *t-statistics*

memperoleh nilai $0,409 < 1,645$ dan *p-values* sebesar $0,683 > 0,05$. Maka dari hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dipaparkan pada penelitian yang dikerjakan oleh Dewantara (2019) yang menyatakan maka beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis berpengaruh negatif dikarenakan pekerja merasa mendapatkan beban kerja yang terlalu berlebihan lalu mendapatkan tugas yang seharusnya mereka tidak kerjakan dan hal ini akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah. Dengan demikian, hipotesis yang telah dirumuskan secara keseluruhan ditolak, menyesuaikan dalam statistik maupun secara teoritis.

Jika karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, tidak melakukan tugas sesuai dengan kemampuannya, tidak melakukan tugas sesuai dengan keterampilan mereka, mengerjakan tugas rekan kerja mereka, merasa kesehatan mereka menurun, merasa putus asa, dan merasa tingkat fokus mereka menurun akibat beban kerja yang banyak maka karyawan tersebut akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

Dari hasil uji hipotesis kedua, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi, dibuktikan dari perolehan nilai *original sample*-nya sebesar $0,341 > 0$, nilai *t-statistics* sebesar $1,639 < 1,645$ dan *p-values* memperoleh nilai sebesar $0,102 > 0,05$. Dari perolehan penelitian ini sependapat dengan apa yang tertulis dalam penelitian yang dibuat oleh Ariawan dan Sriathi (2018) yang menyampaikan yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang telah dirumuskan secara keseluruhan ditolak, menyesuaikan dalam statistik maupun secara teoritis.

Hipotesis ini berpengaruh positif karena karyawan merasa nyaman dan aman terhadap apa yang perusahaan berikan seperti kepercayaan dan memberikan tunjangan lebih sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan atas apa yang sudah dikerjakan selama di perusahaan tersebut. Seorang Karyawan yang diberikan bimbingan oleh atasan saat bekerja, atasan memberikan bantuan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, memiliki hubungan yang baik dengan atasan, memiliki kepuasan terhadap tunjangan yang didapatkan dari perusahaan, merasa upah yang dibayarkan sesuai dengan tugas yang sudah dikerjakan, percaya diri akan memperoleh kemungkinan untuk ditingkatkan ke posisi yang lebih tinggi, mempunyai partner kerja yang mendukung dalam bekerja, dan mengerjakan sesuai dengan keterampilannya maka kemungkinan karyawan berpikir untuk menetap lebih lama di perusahaan tersebut dan hal ini justru akan membuat peningkatan pada komitmen organisasi itu sendiri karena sudah merasa puas bekerja untuk perusahaan.

Dari hasil uji hipotesis ketiga, dapat dilihat bahwa stres kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasi, ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar $-0,230 < 0$, nilai *t-statistics* sebesar $0,560 < 1,645$ dan *p-values* yang diperoleh nilainya sebesar $0,576 > 0,05$. Dari penelitian ini sesuai dengan hasil pengkajian yang dikemukakan oleh Damrus beserta Sihalo, (2018) yang mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Maka dari itu, hipotesis yang telah dirumuskan secara keseluruhan ditolak, menyesuaikan dalam statistik maupun secara teoritis. Hipotesis ini berpengaruh negatif karena

Hipotesis ini berpengaruh negatif karena, jika karyawan merasakan ketidakstabilan tekanan darah karena stres kerja, sering merasakan sakit kepala saat bekerja, merasakan stres dalam pekerjaan yang menyebabkan tangan mudah berkeringat saat melakukan aktivitas, sering mengalami rasa mual akibat stres pekerjaan, merasa cemas dan mudah marah saat bekerja, merasa bosan dengan pekerjaannya, merasa kesepian saat bekerja, pola makan yang tidak teratur, mengkonsumsi rokok secara berlebih karena stres kerja, dan terganggunya pola tidur akibat stres kerja maka kemungkinan besar karyawan tersebut akan memilih untuk meninggalkan perusahaan karena merasa sudah mengganggu keseimbangan hidup dan pikiran mereka selama bekerja di perusahaan.

Dari hasil uji hipotesis keempat, dapat dilihat bahwa beban kerja yang dimediasi stres kerja

berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dengan perolehan nilai *original sample* sebanyak $-0,178 < 0$, nilai *t-statistics* $0,575 < 1,645$, dan *p-values* sebesar $0,565 > 0,05$. Hasil pengujian langsung beban kerja terhadap komitmen organisasi menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengujian tidak langsung menyatakan bahwa beban kerja dengan dimediasi stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka dari itu jelas atau tidak adanya stres kerja tidak mempengaruhi pengaruh antara beban kerja terhadap komitmen organisasi. Maka, hipotesis/asumsi yang telah dirumuskan secara keseluruhan ditolak, menyesuaikan dalam statistik maupun secara teoritis. Hipotesis ini berpengaruh negatif karena jika beban kerja yang diikuti stres kerja itu tentunya akan mempengaruhi kelambatan dalam tercapainya komitmen organisasi tersebut, sehingga perusahaan harus menyeimbangkan beban yang seharusnya diterima oleh tiap pekerja agar tidak menimbulkan stres kerja yang berlebih.

Dari hasil uji hipotesis terakhir, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang dimediasi stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan perolehan nilai *original sample* sebesar $0,027 > 0$, *t-statistics* sebesar $0,273 < 1,645$, dan nilai *p-values* sebesar $0,785 > 0,05$. Hasil pengujian langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengujian tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan dimediasi stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu ada atau tidak adanya stres kerja tidak mempengaruhi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis/asumsi yang telah dirumuskan secara keseluruhan ditolak, menyesuaikan dalam statistik maupun secara teoritis. Hipotesis ini berpengaruh positif karena kepuasan kerja yang maksimal akan memberi efek yang baik berhubungan dengan komitmen organisasi sehingga hal itu akan lebih mudah tercapai karena faktor kepuasan kerja yang memperoleh respon yang positif untuk perusahaan

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulannya bahwa Beban kerja mempunyai pengaruh/efek yang negatif dan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT XYZ, Kepuasan kerja memiliki pengaruh/dampak yang baik dan positif terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT XYZ, Stres kerja memiliki pengaruh/efek yang negatif terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT XYZ, Beban kerja memiliki pengaruh/dampak yang negatif

terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi stres kerja pada pekerja yang bekerja di PT XYZ, dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi stres kerja pada karyawan PT XYZ. Lalu dapat diartikan bahwa pentingnya mengatur tingkat beban kerja yang diberikan pada karyawan dan memberikan aktivitas alternatif untuk mencegah stres kerja yang berlebih pada karyawan. Hal tersebut perlu dilakukan juga untuk menjaga kelayakitan para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut agar mereka semakin bangga dan ingin mencapai tujuan dari perusahaan secara bersama agar komitmen organisasi dalam perusahaan tersebut tercapai dengan sangat baik. Beberapa dependensi/keterbatasan yang terlihat dalam hasil pengkajian/penelitian ini yaitu, peneliti cuma menggunakan variabel beban kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan yaitu PT XYZ karena keterbatasan kondisi dan waktu, dan penelitian hanya yang dilakukan hanya meneliti 40 responden karyawan PT XYZ.

Saran yang kami dapat sampaikan/berikan untuk peneliti berikutnya yaitu untuk menambah jumlah indikator atau sampel penelitian dan variabel penelitian karena hal ini sangat bagus untuk dilakukan sehingga memperoleh data yang jenisnya berbeda-beda atau lebih bervariasi. Hal yang harus dilakukan selanjutnya adalah memperoleh indikator-indikator atau data yang sesuai dengan kondisi perusahaan sesuai dengan waktu penelitiannya karena indikator kondisi perusahaan akan

berubah sewaktu-waktu. Selanjutnya, peneliti memiliki harapan untuk penelitian selanjutnya dapat menekuni atau mendalami lebih dalam variabel independen selain variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan stress kerja sebagai variabel mediasi. Contoh variabel independen lainnya dapat seperti lingkungan kerja, komunikasi dalam perusahaan, motivasi kerja, dan macam-macam variabel independen lainnya. Selain itu, jika memang peneliti selanjutnya ingin mempertahankan variabel independen yang sama, kami menyarankan agar menambahkan atau mengganti variabel independen tersebut dengan variabel lain sehingga dapat berpengaruh lebih terhadap variabel dependennya, dan terakhir saran dari kami adalah untuk meluaskan jumlah narasumber atau responden dari penelitian/pengkajian yang akan diteliti guna memperoleh hasil maksimal pada variabel yang diteliti.

Sementara saran untuk perusahaan guna mencapai komitmen organisasinya dengan sangat baik yaitu, dengan memperhatikan hal-hal seperti kesehatan karyawan yang menurun akibat beban kerja yang terlalu banyak, harus lebih sering mengontrol para atasan agar tetap memberikan bimbingan kepada karyawan yang bekerja saat diberikan tugas yang belum pernah dihadapi, memberikan kenyamanan yang lebih kepada seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut agar mereka semakin memperoleh kenyamanan yang sangat baik ketika bekerja, dan memberikan sosialisasi kepada para karyawan yang suka mengkonsumsi rokok secara berlebihan ketika para karyawan tersebut mengalami stres dalam pekerjaan. Hal-hal tersebut perlu dilakukan lebih intens lagi oleh perusahaan agar terciptanya lingkungan yang positif dalam pekerjaan dan lebih cepat untuk memenuhi komitmen organisasi dalam perusahaan.

REFERENSI

- Akinkunmi, M. A. (2019). Business statistics with solutions in R.. <https://doi.org/10.1515/9781547401475>
- Ananda, G. C. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar. *Jurnal Abdi Ilmu*. 13 (1), 142-151
- Ariawan, P., Sriathi.A. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PBF. PT Banyumas Denpasar. *E-jurnal Manajemen UNUD*. 7(2), 964-992.
- DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i02.p15>
- Damrus., Sihaloho, R. D. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada pt. pelabuhan indonesia i (persero) medan. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 2(1), 1-14.
- Dewantara, D. A. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. 8(1).
- Dharma, A. A. A. S. dan Supartha, W. G. (2019). Effect Of Work Stress On Work Satisfaction And Organizational Commitments Of Employees. *International Journal of Business, Economics and Law*, 20(5)
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Edisi-1. Yogyakarta : Deepublish
- Garson, D. (2016). *Partial least squares: Regression and structural equation models*. Asheboro, North Country: Statistical Associates Publishers.
- Handoko, D. S., Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1). 31-45
- Hussein, K., & Soeling, P. D. (2020). The effect of resilience and workload on organizational commitment of criminal investigation investigators mediated by job stress. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(7), 435-444

- Kolompoy, D., Adolfina., Palandeng, I. (2019). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 7(4). 393-412
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi *sales consumer* pt.bank negara indonesia(persero)tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51-75.
- Puspa, G., Suryani, N.N., Adnyana. D. M. (2019). Pengaruh pemberdayaan karyawan dan stress kerja terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan pada sekolah tinggi desain bali. *Values*. 1(1).
- Sudarmanto, E., Kurniullah, A. Z., Revida, E. (2021). *Desain penelitian bisnis. pendekatan kuantitatif*. Edisi 1. Medan : Yayasan Kita Menulis
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Edisi 1. Pasuruan : CV. Penerbit Qiara Media
- Yunitasari, E., Triningsih, A., Pradanie, R. (2019). Analysis of mother behavior factor in following program of breastfeeding support group in the region of asemrowo health center Surabaya. *NurseLine Journal*, 4(2), 95-102.
- Zahra, R. R., Rina, N. (2018). Pengaruh *celebrity endorser* Hamidah Rachmayanti terhadap keputusan pembelian produk *online shop* mayoutfit di Kota Bandung. *Jurnal Lontar*. 6(1), 43-57.