

## PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ENVILAB INDONESIA

Zefan Ahmad Ardana<sup>1</sup>; Maulidyah Amalina Rizqi<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik<sup>1,2</sup>

Email : zefanardana10@gmail.com<sup>1</sup>; maulidyah@umg.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Peneliti melakukan penelitian dengan judul "pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervensi pada PT. Envilab Indonesia" karena fakta bahwa ada fenomena stres kerja dan motivasi kerja karyawan untuk bekerja untuk perusahaan mereka, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan mereka. Penelitian berbasis kuantitatif ini dilakukan pada sampel 81 karyawan PT. Envilab Indonesia. Untuk mengumpulkan data, kuisioner digunakan, dan metode sampling jenuh digunakan. Aplikasi SmartPLS versi 4.0 digunakan untuk melakukan analisis data dengan metode Partial Least Square (PLS). Studi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat mengurangi dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan, meskipun dampak positifnya tidak sekuat dampak langsung stres kerja terhadap kinerja. Selain itu, komitmen organisasi juga dapat mengurangi dampak positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, meskipun dampak positifnya tidak sekuat dampak langsung motivasi kerja terhadap kinerja.

Kata kunci : Stres kerja; Motivasi kerja; Kinerja Karyawan; Komitmen Organisasi

### ABSTRACT

*Researchers conducted a study with the title "the effect of work stress and work motivation on employee performance with organizational commitment as an intervention variable at PT. Envilab Indonesia" due to the fact that there is a phenomenon of work stress and employee motivation to work for their company, as well as employee commitment to their company. This quantitative-based research was conducted on a sample of 81 employees of PT Envilab Indonesia. To collect data, questionnaires were used, and saturated sampling method was used. The SmartPLS version 4.0 application was used to conduct data analysis with the Partial Least Square (PLS) method. This study shows that organizational commitment can reduce the impact of work stress on employee performance, although the positive impact is not as strong as the direct impact of work stress on performance. In addition, organizational commitment can also reduce the positive impact of work motivation on employee performance, although the positive impact is not as strong as the direct impact of work motivation on performance. Translated with DeepL.com (free version).*

*Keywords : Job Stress; Work Motivation; Employee Performance; Organizational Commitment*

### PENDAHULUAN

Pada era bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan menghadapi tekanan yang terus meningkat untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Karyawan

menjadi aset berharga dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu kunci kesuksesan organisasi. Namun, seiring dengan persaingan yang semakin ketat, tekanan dan stres kerja juga semakin meningkat di lingkungan kerja. Setiap perusahaan menginginkan kesuksesan dalam pengembangan bisnisnya, dan proses tersebut tidak dapat terwujud tanpa keterlibatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Manusia memainkan peranan yang sangat krusial dalam semua aspek kegiatan suatu perusahaan, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan (Adamy, 2016). Demikian pula, menurut Wiryana dan rekan-rekannya (2020), SDM menjadi elemen yang sangat krusial dalam kemajuan suatu perusahaan.

Sesuai dengan pasal 21 (1) tentang UU Perindustrian, Perusahaan industri yang beroperasi di suatu lokasi wajib memperhatikan perlindungan dan keberlanjutan sumber daya alam yang digunakan dalam proses produksinya, serta mencegah terjadinya kerusakan dan pencemaran lingkungan akibat aktivitas industri mereka. Dampak negatif yang mungkin timbul termasuk gangguan, kerusakan, dan risiko terhadap keselamatan serta kesehatan masyarakat di sekitarnya yang disebabkan oleh pencemaran tanah, air, udara, dan kebisingan yang dihasilkan oleh kegiatan industri.. Berdasarkan sumber dari KLHK (Kementerian Lingkungan Hidup dan kehutanan) PT. Envilab Indonesia merupakan satunya-satunya perusahaan laboratorium lingkungan hidup yang menyediakan uji emisi di kabupaten gresik. dan merupakan satu-satunya perusahaan milik non-pemerintah yang ada di kabupaten gresik selain UPT Laboratorium Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gresik.

Berdasarkan sumber dari [envilabindonesia.com](http://envilabindonesia.com), PT. Envilab Indonesia (ENVILAB) merupakan sebuah laboratorium untuk menguji tentang lingkungan yang telah terakreditasi KAN (Komite Akreditasi Nasional), tersertifikasi oleh IHA (Indonesian Industrial Hygiene Association), dan terdaftar oleh KEMNAKER (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia), KLHK (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan), SKKMIGAS (Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi). Perusahaan tersebut juga menawarkan layanan lengkap dalam pengujian lingkungan. Layanan ini ditujukan untuk membantu pelanggan suatu industri mentaati regulasi lingkungan dan mengevaluasi kinerja lingkungan suatu perusahaan tersebut. Perusahaan ini sudah berdiri selama lebih dari 17 tahun dan telah

melakukan lebih dari 20.000 uji riset, Banyaknya permintaan uji laboratorium yang dilakukan oleh PT. Envilab Indonesia, perusahaan ini harus memperhatikan tentang kinerja mereka.

Kinerja merujuk pada pencapaian kerja yang secara signifikan mendukung tujuan strategis sebuah organisasi, memenuhi kepuasan konsumen, dan berkontribusi positif pada perekonomian secara keseluruhan (Wibowo, 2013). Kinerja karyawan berkaitan erat dengan kesuksesan organisasi, karena kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang memungkinkan perusahaan untuk tetap beroperasi (Almaududi, 2019). Meskipun demikian, dalam upaya meningkatkan kinerja, perusahaan sering menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam mengelola SDM mereka.

Berdasarkan data yang diperoleh dari data penilaian kinerja karyawan tersebut perlu diperhatikan bahwa nilai yang menunjukkan standar nilai di perusahaan ini adalah nilai yang di atas 60, jika dilihat dari data di atas masih ada 36 karyawan atau jika dipersentasekan menjadi 32,4% karyawan yang masih dibawah standar nilai cukup dalam perusahaan, hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang belum mampu untuk menciptakan performa kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa koefisien korelasi stres kerja dan kinerja kerja adalah -0,782 (Mohammed dkk., 2016). Hal ini menunjukkan adanya korelasi negatif antara tingkat stres kerja dan kinerja karyawan, memperlihatkan adanya hubungan yang bersifat terbalik. Sementara itu, penelitian oleh Jalagat pada tahun (2017) berjudul "Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance," ditemukan adanya korelasi yang signifikan antara tingkat stres kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai korelasi sebesar  $r=0,0955$ . Pengujian pada tingkat signifikansi 0,05 dengan path coefficient sebesar 0,197 Terdapat hubungan positif dan signifikan pada kedua variabel tersebut.. Nilai p yang signifikan pada 0,000 ( $p<0,05$ ) juga mengindikasikan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan adalah positif secara signifikan. Stres kerja bukan hanya persoalan pribadi, akan tetapi juga dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi berpotensi memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah., sehingga berdampak pada turunnya kepuasan kerja. Memahami tentang keterkaitan antara tingkat stres kerja dan kinerja karyawan menjadi sangat penting bagi PT. Envilab Indonesia. Penelitian Singh & Sharma (2017) Menemukan bahwa stres kerja disebabkan oleh

faktor-faktor yang tidak menguntungkan di lingkungan kerja. Faktor-faktor ini bisa terhubung dengan kebijakan organisasi seperti restrukturisasi atau perubahan yang menimbulkan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, dinamika politik antar rekan kerja, tekanan yang tinggi dari atasan, beban kerja berlebihan yang menyebabkan kelelahan, atau kekurangan sumber daya manusia. Selain itu, kurangnya koordinasi antar tim bisa menyebabkan penundaan yang tidak perlu.

Berdasarkan data observasi yang dilakukan dengan melakukan wawancara langsung pada HRD PT Envilab Indonesia, menyatakan bahwa:

“Jadi sebenarnya itu mas kalau dibilang stres kerja disini itu tidak setiap hari, tetapi pada masa-masa tertentu saja, pekerjaan menumpuk karena pesanan uji riset kita tentang perusahaan-perusahaan itu sangat banyak, karena tuntunan dari pemerintah yang memastikan bahwa perusahaan tersebut harus sesuai dengan kondisi lingkungan yang ditetapkan, dan kami juga melayani bukan hanya di kabupaten ini saja, tetapi diseluruh Indonesia.” (Irawan Mauluddin, komunikasi pribadi pada 9 November 2023).

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mengalami stres kerja tidak terjadi setiap hari, melainkan pada masa-masa tertentu. Penyebab stres kerja tersebut adalah penumpukan pekerjaan akibat banyaknya pesanan uji riset tentang perusahaan-perusahaan. Hal ini sebagai dampak dari adanya tuntutan dari pemerintah untuk memberikan kepastian bahwa perusahaan tersebut telah sesuai dengan kondisi lingkungan yang ditetapkan. Pekerjaan tidak hanya terbatas di kabupaten tempat karyawan bekerja, tetapi juga melibatkan pelayanan di seluruh Indonesia. Dengan demikian, beban kerja yang signifikan pada periode tertentu menjadi penyebab utama stres kerja.

Selain dari stres kerja, motivasi juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja para karyawan. Motivasi yaitu hal yang membuat seseorang untuk melakukan yang terbaik demi membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Siagian, 2009:102). Motivasi kerja dapat juga didefinisikan sebagai hal yang mendorong individu untuk terus bekerja dengan semangat dan berkolaborasi sepenuhnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Hasibuan 2017:143).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Bahri (2018), adanya korelasi positif dan signifikan antara variabel motivasi dan kinerja personil Polri di Polsek Medan Area, dengan tingkat pengaruh sebesar 26,1%. Sedangkan menurut

Adha, Rizky Nur dkk. (2019). dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,549 lebih besar dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar -0,607 lebih kecil daripada nilai t tabel sebesar 1,703. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis tersebut menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Dari Pernyataan para pakar mengindikasikan bahwa motivasi pada dasarnya adalah faktor yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaiknya guna mencapai tujuan suatu organisasi. Namun, konsep motivasi dalam konteks pekerjaan lebih menitik beratkan pada aspek menciptakan semangat, kerjasama, efisiensi, dan integrasi usaha individu demi mencapai kepuasan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, garis besar kesimpulannya adalah bahwa motivasi pada umumnya mengacu pada dorongan umum untuk berkontribusi, sementara motivasi kerja menekankan dorongan yang berhubungan dengan efektivitas, kerjasama, dan kepuasan dalam konteks pekerjaan. Berdasarkan wawancara spontan dengan salah satu karyawan yang menjabat sebagai ketua laboratorium menyatakan bahwa:

“Jadi kalau menurut saya, untuk motivasi kerja karyawan disini itu masih kurang, karena adanya peraturan-peraturan baru, habit baru yang diterapkan oleh perusahaan membuat karyawan itu kurang nyaman dalam bekerja contohnya banyak karyawan yang ngeluh dan merasa tertekan, oleh karena itu kami juga memberikan rapat evaluasi setiap hari senin dan sekalian memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan disini.” (Lazim, wawancara singkat pada 9 November 2023)

Di PT Envilab Indonesia, kami berusaha untuk menemukan apa yang benar tentang peran komitmen sebagai faktor yang memengaruhi hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun indikator perilaku yang dapat digunakan sebagai pengukur keterlibatan dan kesetiaan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan kewajiban atau tanggung jawab yang diberikan oleh suatu organisasi, salah satunya adalah komitmen karyawan pada organisasi. Dalam hal ini komitmen mencerminkan nilai-nilai dan orientasi individu pada organisasi, yang menunjukkan bahwa mereka sangat memperhatikan dan menghargai pekerjaan serta perusahaan tempat mereka bekerja. Individu ini akan berupaya maksimal untuk mendukung tujuan organisasi (Mathins dan Jackson, 2011: 122). Demikian pula yang disampaikan oleh (Karina & Ardana, 2020) Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keinginan

anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka di perusahaan serta cara mereka mengungkapkan keterlibatan secara kognitif dan emosional dalam tugas mereka, baik dengan kesadaran maupun tanpa sadar. Pada karyawan yang tetap berkomitmen, motivasi utama mereka adalah kebutuhan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.

Hasil Koefisien jalur ( $\rho_{43}$ ) sebesar 0.30 dan  $t$  hitung = 4.13, melebihi nilai  $t$  tabel ( $0.05 : 360$ ) = 1.65. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  (hipotesis nol) ditolak, dan koefisien jalur ( $\rho_{43}$ ) dianggap signifikan (Hendri, 2019). Hasil ini memberikan indikasi bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat komitmen terhadap suatu organisasi dengan kinerja pekerja. Dengan kata lain, lebih banyak komitmen terhadap organisasi maka lebih baik kinerja pekerja.

Fokus penelitian ini adalah apakah komitmen merupakan faktor intervensi yang signifikan, menjembatani pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Envilab Indonesia. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengeksplorasi dan memahami dinamika hubungan antara stres kerja, motivasi kerja, komitmen, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga meneliti apakah komitmen berfungsi sebagai variabel intervensi, dan juga meneliti faktor-faktor yang mungkin memoderasi pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Envilab Indonesia.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Stres Kerja

Stres kerja merupakan situasi tegang yang berdampak pada proses berpikir, emosi, dan keadaan seseorang. Faktor-faktor seperti tuntutan pekerjaan, kurangnya kontrol, dan kurangnya dukungan sosial berperan dalam memengaruhi stres kerja. Meskipun stres kerja dapat memiliki efek positif seperti meningkatkan motivasi, kreativitas, dan inovasi, tetapi juga dapat berdampak negatif seperti menurunnya kinerja kerja, buruknya kesehatan mental dan fisik, serta kekurangan kepuasan kerja (Gilang dkk, 2015). Munculnya Stress dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber Stress, diantaranya: kepribadian, lingkungan, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan (Zulkarnaen, W., 2018:543).

Karena kebutuhan akan produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan, stres kerja muncul bersamaan dan akan bertahan untuk waktu yang lama karena orang biasanya menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja. Setiap pekerja melakukan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawabnya, sesuai dengan aturan, dan sesuai dengan tugas yang diharapkan oleh atasan mereka., akan tetapi masalah seringkali timbul diakibatkan karena karyawan seringkali gagal dalam melakukan tugas (Rilantiana dkk. 2022). Menurut Mohammed dkk. (2016), stres kerja memiliki indikator secara terpisah, indikator tersebut antara lain: 1. Work overload atau beban kerja berlebihan terjadi ketika seorang individu diberikan tugas atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas atau kemampuannya dalam waktu yang terbatas. 2. Role conflict atau konflik peran dapat berlangsung dimana seseorang mengalami tuntutan atau harapan yang saling berlawanan dalam menjalankan peran atau tanggung jawabnya. 3. Role ambiguity atau ketidakjelasan peran dapat terjadi dimana seseorang tidak memahami dengan pasti tentang apa yang diinginkan dari peran atau tanggung jawabnya. 4. The Physical Conditions of Work merujuk pada kondisi fisik dari lingkungan kerja yang dapat memberi dampak pada kesehatan, kenyamanan, dan keamanan karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah stimulus yang memberikan dorongan kepada individu untuk merangsang semangat kerja, sehingga mereka bersedia berkolaborasi, bekerja secara optimal, dan mengalokasikan seluruh potensi mereka untuk mencapai tingkat kepuasan yang diinginkan (Hasibuan, 2017:143). Motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk melaksanakan tindakan khusus, dan oleh karena itu, sering diinterpretasikan sebagai pemicu perilaku seseorang (Sutrisno, 2015:109). Sementara itu, Semangat yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya dikenal sebagai motivasi. (Siagian, 2009:102). Dengan penafsiran ini, keberhasilan organisasi dianggap sebagai pencapaian tujuan pribadi bagi anggota-anggota organisasi tersebut. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi karyawan dan dapat mendorong mereka untuk berhasil dalam pekerjaan mereka, antara lain: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan (Zainudin, 2014).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan kondisi di mana seorang individu berupaya mencapai suatu target dan tetap bertahan sebagai anggota dalam suatu entitas organisasi. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan kesetiaan yang diberikan oleh para anggota organisasi di tempat mereka bekerja. Keberadaan

komitmen ini menjadi keuntungan bagi organisasi, dan oleh karena itu, organisasi memiliki tanggung jawab untuk secara terus-menerus meningkatkan tingkat komitmen yang dimiliki oleh anggotanya (Robbins 2017), adapun menurut Albdour (2014) menyatakan komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai keterlibatan individu dalam suatu organisasi, yang dapat tercermin dari kesediaan pegawai terhadap tujuan dan juga prinsip-prinsip yang dipegang oleh organisasi tersebut. Hal ini juga mencakup kemauan individu untuk memberikan usaha yang memadai guna mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. Menurut Yuwono dkk.(2020), komitmen organisasi dapat diidentifikasi melalui tiga indikator yang berbeda. Pertama, Affective commitment adalah perasaan dan kepercayaan yang diberikan oleh anggota organisasi, menunjukkan keterlibatan emosional yang lebih mendalam dalam lingkungan kerja. Kedua, Continuance commitment adalah persepsi nilai ekonomi yang dirasakan oleh anggota saat berada di dalam organisasi, dan mereka merasa bahwa mereka akan kehilangan sesuatu yang dapat berupa kerugian jika meninggalkan organisasi tersebut. Ketiga, Normative commitment adalah kewajiban moral dan etika dari anggota organisasi untuk tetap berada di dalamnya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja mencakup keseimbangan antara sumber daya yang dimiliki dan kegiatan yang sedang berlangsung di dalam organisasi, sehingga dapat menghasilkan hasil kinerja yang diinginkan. Menurut Adamy (2016:91), kinerja karyawan merujuk pada kemampuan anggota organisasi untuk terlibat aktif dalam aktivitas organisasi dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dan pengembangan organisasi. Hasil dari upaya anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya biasanya diakui dan dikompensasi oleh organisasi, misalnya dalam bentuk kompensasi atau insentif. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja yang diberikan oleh para anggotanya, dan penilaian mengenai input dan output dari karyawan mencerminkan bentuk dari kinerja karyawan. Bangun (2012) menyatakan bahwa evaluasi kinerja karyawan bisa dilakukan melalui beberapa indikator, sebagai berikut: 1. Kualitas: Evaluasi terhadap sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar kualitas, sejalan dengan persyaratan dan ketentuan yang berlaku. 2. Kuantitas: Penilaian terhadap jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan selama menjalankan tugasnya. 3. Ketepatan Waktu: Evaluasi terhadap akurasi dan efisiensi

waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas atau proyek tertentu. 4. Kerja Sama: Penilaian terhadap kemampuan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja atau anggota tim, menunjukkan kolaborasi yang efektif. 5. Kehadiran: Evaluasi terhadap ketersediaan karyawan di lingkungan kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, yang menjadi penting dalam pekerjaan tertentu. Dengan menggunakan indikator-indikator tersebut, perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengukur kontribusi dan kualitas kerja mereka dalam berbagai aspek pekerjaan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang menekankan objektivitas dalam mengumpulkan dan menganalisis data, menggunakan teknik-teknik statistik (Sugiyono, 2017:23). Metode ini meneliti populasi atau sampel tertentu dengan instrumen pengukur yang valid dan terpercaya (reliable), analisis statistik, dan memberikan hasil berupa data yang dapat diukur secara kuantitatif. Penelitian ini melibatkan pengolahan hasil kuesioner untuk menentukan dan mengkomunikasikan kesimpulan. Peneliti akan menyusun kuesioner dan menyebarkannya kepada responden sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Penggunaan hubungan kausal dalam penelitian ini menekankan hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2017:64). Kuesioner yang digunakan berupa angket dan disebarluaskan secara langsung ke perusahaan tempat penelitian.

Populasi dalam suatu penelitian mencakup seluruh objek yang difungsikan sebagai sumber data, dipilih sebab telah sesuai dengan karakteristik yang sudah ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:136). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu 111 karyawan PT Envilab Indonesia.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diperuntukkan menjadi objek penelitian. Sampel dipilih untuk mengurangi waktu, biaya, dan usaha yang diperlukan untuk meneliti populasi secara keseluruhan, serta untuk memudahkan analisis data (Sugiyono, 2017:137). Pada penelitian ini, peneliti melakukan metode sampel jenuh, teknik pengambilan sampel jenuh diterapkan untuk mengambil sampel yang mencakup seluruh populasi.

Partisipan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Envilab Indonesia yang memiliki pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun, fokus pada ketahanan mereka terhadap tekanan kerja serta pengukuran komitmen kerja. Sebanyak 81 karyawan

dijadikan unit analisis, dan data yang digunakan merupakan data primer. Adapun metode analisis yang diterapkan yaitu pengembangan dari regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak statistik Smart PLS.

Peneliti melibatkan dua variabel bebas yang meliputi satu variabel terikat dan satu variabel intervening. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), sedangkan variabel bebas (X1) merupakan stres kerja dan motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Z).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Kuisisioner dipilih untuk digunakan pada penelitian ini sebagai sarana untuk pengumpulan data awal, yang akan dibagikan kepada setiap peserta penelitian. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang mewajibkan responden menjawab beberapa pertanyaan atau pernyataan untuk memberikan informasi. Kuisisioner akan disebar kepada responden melalui angket yang disebar langsung di perusahaan. Responden akan memberikan jawaban dengan memilih satu opsi dari skala Likert yang disediakan untuk setiap pertanyaan (Sugiyono, 2017:225).

### **Analisis Data**

Metode analisis data yang dipilih untuk digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah aplikasi SmartPLS versi 4.0, digunakan untuk analisis data PLS (Partial Least Square). SmartPLS dipilih sebagai metode analisis yang sesuai dalam memproses data secara efisien. Proses analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS melibatkan beberapa tahap.

### **Evaluasi Model Pengukuran**

Untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu model, evaluasi model pengukuran, atau model luar, melibatkan pengujian validitas convergent dan discriminant dari indikator yang membentuk konstruk laten, serta penghitungan reliabilitas komposit dan alfa Cronbach untuk setiap blok indikator. Uji yang dilakukan pada outer model melibatkan analisis berbagai aspek ini untuk memastikan keakuratan dan keandalan model yang dikembangkan.

#### **a. Validitas Konvergen**

Validitas konvergen (convergent validity), ditentukan oleh nilai loading faktor antara variabel laten dan indikatornya. Jika nilai beban luar melebihi 0,7, maka korelasi

dianggap memenuhi validitas konvergen. Jika nilai beban luar melebihi nilai rekomendasi, maka data dapat dianggap valid. (Ghozali, 2018).

b. Validitas Diskriminan

Discriminant validity memverifikasi bahwa keterkaitan antara variabel pengamatan dan konstraknya lebih kuat daripada korelasi dengan konstruk lain. Jika nilai diskriminant validity dari setiap hubungan variabel kurang dari 0,9, maka standar evaluasi diskriminant validity dipenuhi. (Henseler et al., 2015).

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki fungsi sebagai pengukur seberapa konsisten kuesioner sebagai indikator dari suatu konstruk atau variabel. Nilai Cronbach's alpha dinilai memadai apabila melebihi 0,7 (Sarstedt et al., 2017). Nilai composite reliability ( $\rho_c$ ) yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan variabel-item dalam kuesioner dapat diandalkan (Ghozali & Latan, 2020).

### Evaluasi Model Struktural

Evaluasi terhadap model struktural atau model inner dijalankan dengan maksud untuk mengantisipasi atau mengestimasi hubungan antara variabel yang tidak teramati secara langsung. (Ghozali & Latan, 2020). Proses penilaian ini melibatkan beberapa tahapan sebagai berikut:

a. R Square

Seberapa besar persentase variasi variabel tergantung (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X) dapat dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi (R Square). (Sarstedt et al., 2017). Mereka menggambarkan bahwa nilai R square sebesar 0,75 dianggap kuat, nilai 0,50 dianggap moderat, dan nilai 0,25 dianggap lemah sebagai indikasi kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. (Sujarweni & Wiratna, 2015).

b. F Square

Faktor F Square mengindikasikan sebesar apa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F square 0,02 dianggap sebagai nilai rendah; 0,15 dianggap sebagai nilai moderat; dan 0,35 dianggap sebagai nilai tinggi. (Sarstedt et al., 2017).

### Pengujian Hipotesis

Perangkat lunak SmartPLS digunakan dalam penelitian ini dengan menerapkan metode bootstrapping untuk melakukan uji hipotesisnya, valuasi dilakukan berdasarkan

path coefficients dengan memeriksa nilai t-statistik dan p-value. Apabila nilai t-statistik melebihi 1,96, hal tersebut menunjukkan signifikansi hasil. Selain itu, jika nilai  $p < 0,05$ , hal itu memperlihatkan adanya pengaruh ( $H_1$  diterima); sebaliknya, jika nilai  $p > 0,05$ , menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh ( $H_1$  ditolak) (Ghozali & Latan, 2020).

## HASIL PENELITIAN

### Evaluasi Model Pengukuran

#### 1 . Validitas Konvergen

Berdasarkan data yang ada dalam Tabel 2, dapat diambil kesimpulan bahwa semua indikator mempunyai *outer loadings* yang melebihi 0,7, menunjukkan bahwa setiap indikator secara signifikan valid.

#### 2 . Validitas Diskriminan

Dari data yang tertera dalam Tabel 3, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai HTMT untuk setiap pasangan variabel adalah tidak lebih dari 0,9, sama halnya yang ditunjukkan oleh angka-angka yang ditebalkan. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hasil validitas diskriminasi dengan HTMT memenuhi standar atau kriteria yang ditetapkan.

#### 3 . Uji Reliabilitas

Dari data yang tertera dalam Tabel 4, dapat diambil kesimpulan bahwa setiap indikator mempunyai nilai reliabilitas Cronbach's alpha dan reliabilitas komposit ( $\rho_c$ ) yang melebihi 0,7. Oleh sebab itu, dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh indikator valid.

### Evaluasi Model Struktural

#### 1 . R Square

Berdasarkan data ini, m bahwa pperlihatkan hubungan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah 0.855, yang berarti bahwa pengaruh tersebut kuat. Sementara itu, pengaruh variabel Z sebagai variabel intervensi X1 dan X2 terhadap Y adalah 0,181, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut lemah.

#### 2 . F Square

Dari tabel tersebut, memberikan kesimpulan bahwa pengaruh dari X1 terhadap Y dan terhadap Z menunjukkan pengaruh pada level rendah menuju moderat.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Pengaruh Parsial

Berdasarkan hasil pengujian uji pengaruh parsial tersebut, diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Pertama, dengan koefisien -0.322 dan nilai  $P = 0.000 < 0.05$  ( $H_a$  diterima), stres kerja (X1) berdampak negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z). Koefisien jalur yang negatif ini memperlihatkan tingkat stres kerja yang lebih tinggi sebanding dengan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Artinya, meningkatnya stres kerja akan mengakibatkan penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kedua, Dengan koefisien -0.142 dan p-nilai  $0,035 < 0.05$  ( $H_a$  diterima), stres kerja (X1) berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien jalur yang negatif ini menunjukkan bahwa lebih banyak stres kerja akan menyebabkan lebih sedikit kinerja karyawan; dengan kata lain, lebih banyak stres kerja, lebih sedikit kinerja karyawan. Ketiga, Dengan koefisien 0,342 dan p-nilai  $0,021 < 0.05$  ( $H_a$  diterima), motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi akan lebih terlibat dengan organisasi. Artinya, ketika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka mereka lebih terlibat dengan organisasi. Keempat Dengan koefisien 0.213 dan p-nilai  $= 0.001 < 0.05$  ( $H_a$  diterima), motivasi kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa motivasi kerja yang lebih besar akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan maksud, karyawan yang sangat termotivasi untuk bekerja berpotensi menunjukkan kinerja yang lebih baik. Terakhir, Dengan koefisien 0.355 dan p-nilai  $0.003 < 0.05$  ( $H_a$  diterima), komitmen organisasi (Z) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien jalur yang positif ini membuktikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi. Dengan kata lain, karyawan berpotensi memiliki tingkat produktivitas yang tinggi ketika mereka berkomitmen pada pekerjaan mereka.

### **Uji *Indirect Effect***

Berdasarkan hasil pengujian uji *indirect effect* tersebut, diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Menurut Hipotesis Mediasi Diterima, Komitmen Organisasi (Z) secara signifikan memediasi hubungan antara Stres Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisiennya adalah -0.115 dan nilai p-nya adalah  $0.001 < 0.05$ . Ini memperlihatkan jika suatu komitmen organisasi dapat mengurangi dampak stres kerja kepada kinerja karyawan. Namun, dampaknya tidak sebesar dampak stres kerja langsung terhadap kinerja.

Komitmen Organisasi (Z) secara signifikan memediasi hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisiennya adalah 0.113, dan nilai p-nya adalah 0.003 di bawah 0.05. Ini memperlihatkan bahwa komitmen organisasi dapat memberikan efek positif berupa peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, walaupun dampaknya tidak sebesar pengaruh langsung motivasi kerja langsung terhadap kinerja..

### PEMBAHASAN

Hipotesis 1, pada penelitian ini menyebutkan bahwa diduga Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja (X1) memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Y) Dengan koefisien -0.142 dan P-Values =  $0.035 < 0.05$  (Ha diterima), ini memperlihatkan bahwa tingkat stres kerja terkait dengan kinerja karyawan yang lebih rendah. Hal tersebut sejalan dengan studi oleh Mohammed dkk. (2016), ditemukan bahwa koefisien korelasi antara stres kerja dan kinerja kerja adalah -0,782. Ini membuktikan adanya hubungan negatif antara tingkat stres kerja dan kinerja karyawan.

Hipotesis 2, penelitian ini menghasilkan bahwa motivasi kerja (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan, dengan koefisien sebesar 0.213 dan P-Values =  $0.001 < 0.05$  (Ha diterima). Pernyataan tersebut didukung dengan studi yang dilakukan oleh Hasibuan & Bahri (2018), mereka menemukan bahwa motivasi dan kinerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan personil Polri di Polsek Medan Area. Pengaruh dari motivasi terhadap kinerja ini sebesar 26,1%.

Hipotesis 3, dari penelitian ini mengungkapkan bahwa Stres kerja diduga memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan melalui pengaruh pada komitmen organisasi, Hasil penelitian mengatakan bahwa komitmen organisasi (Z) secara signifikan memediasi hubungan antara stres kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Ada koefisien mediasi sebesar -0.115 dan nilai P-nilai =  $0.001 < 0.05$ , yang

membuktikan bahwa hipotesis mediasi diterima. Hal ini memberikan petunjuk bahwa komitmen organisasi mampu mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, dampak stres kerja langsung terhadap kinerja lebih besar daripada dampak komitmen organisasi itu sendiri. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Ramadan (2023), yang menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan secara signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

Hipotesis 4 penelitian ini mengatakan bahwa Dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, diduga bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa komitmen organisasi (Z) secara signifikan memediasi hubungan antara motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y), dengan koefisien 0.113 dan nilai P-nilai  $0.003 < 0.05$ , yang menunjukkan bahwa hipotesis mediasi diterima. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja dapat berdampak positif pada kinerja karyawan melalui komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Namun, dampak motivasi kerja terhadap kinerja tidak sebesar dampak yang diperoleh dari adanya komitmen organisasi.

Ada beberapa penelitian juga telah membahas hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja. Bernarto dan Wuisan (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja secara signifikan. Dengan kata lain, jika karyawan berkomitmen terhadap organisasi mereka, maka mereka cenderung meningkatkan performa kerja mereka. Selain itu, Suardhita Nyoman dkk. (2021) juga mengungkapkan bahwa Di bank CIMB Niaga, ada korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif.

### KESIMPULAN

Pada era bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan menghadapi tekanan yang terus meningkat untuk ketercapaian kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Fokus penelitian ini adalah apakah komitmen memiliki peran signifikan sebagai variabel intervening, menjembatani pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja PT Envilab Indonesia. Ada dua kesimpulan dari penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif, mengumpulkan data dari responden, dan diolah menggunakan software SmartPLS. Hasil pengujian menunjukkan

bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, sementara motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga berperan sebagai perantara antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

PT Envilab Indonesia disarankan untuk mengelola stres kerja karyawan melalui program pelatihan dan dukungan psikologis, meningkatkan motivasi kerja dengan pengakuan atas pencapaian dan insentif yang sesuai, fokus pada penguatan komitmen organisasi melalui budaya kerja yang mendukung, investasi dalam pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja, dan melakukan evaluasi rutin kebijakan manajemen karyawan untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Zainudin dkk. November 2014. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai *Variabel Intervening* (Studi Pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh)". Jurnal Akuntansi ISSN 2302- 0164.. Volume 2 No.1-144.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Bisnis Vol. 4 No. 1. [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/Penelitian\\_iptekas/article/viewFile/2109/1736](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/Penelitian_iptekas/article/viewFile/2109/1736).
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). *Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan*. *International Journal of Business*, 19(2), 192–212. <https://www.researchgate.net/publication/314759577>
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- Bangun, Wilson., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 92–102.
- Gilang, A., Wanara, B., & Pangarso, A. (2015). Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Pikiran Rakyat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(3), 195–205.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Badan Penerbit Bpfe.
- Ghozali, Imam., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.)*. Badan Penerbit - Undip..
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). *The Influence of Leadership, Work Environment and Work Motivation on Performance*. *Maneggio: Scientific Journal of Masters in Management*, 1(1), 71-80.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendri, N. (2019). *The Impact of Organizational Commitment on Job Performance*. *International Journal of Economics and Business Administration*, VII(2), 189–206.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A New Criterion For Assessing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling*. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/S11747-014-0403-8>
- Jalagat, R. (2017). *Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance*. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20170201.11>
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Mohammed, A., Hussein, A., & Abu-Salih, M. S. (2016). *Impact of Job Stress on Job Performance among the Employees of Jordan*. <https://www.researchgate.net/publication/302115603>
- Ramadan, E. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Shift Malam Pt Karunia Alam Segar*. Thesis, 1-96.
- Rilantiana, R., Pradana, B. Y., & Dwinanda Ilmawan, M. (2022). *Memahami Mental Kerja Karyawan Melalui Analisa Worklife Balance pada Turnoverintention di Perguruan Tinggi Swasta di Bawah BUMN Gresik*. *Jurnal Manajerial*, 9(2). <https://doi.org/10.30587/manajerial.v9i02.3932>
- Robbins, & Judge. (2017). *Organizational Behavior* (S. Wall, Ed.; 17th ed.). PEARSON.
- Sarstedt, M., Ringle, & J.F. Hair. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Springer International Publishing.
- Siagian, P Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suardhita Nyoman, Rafik Ahmad, & Siregar Otto. (2021). *The effect of organizational culture and organizational commitment on employee performance at Bank CIMB Niaga Tbk Branch Pondok Gede Bekasi*. *Journal of Economics and Business Letters*, 1(1), 13–19. <https://doi.org/10.32479/ijefi.11346>
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, & Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Singh, S., & Sharma, T. (2017). *Affect of Adversity Quotient on the Occupational Stress of IT Managers in India*. *Procedia Computer Science*, 122, 86–93. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.345>
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sedana Murni*. *Prospek*:

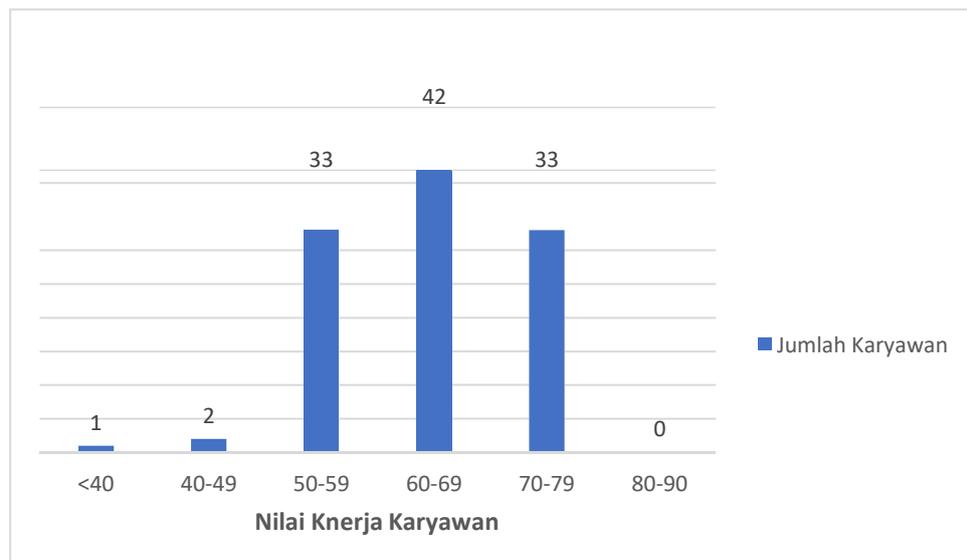
Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 50.

<https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>

Yuwono, T., Novitasari, D., Asbari, M., & Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, S. (2020). Peran *Organizational Commitment* terhadap Hubungan *Work- Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Kota Seribu Industri Tangerang. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1).

Zulkarnaen, W. (2018). Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Stress Karyawan Pada CV. Adi Jaya Nusantara. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3). DOI: <https://doi.org/10.31294/jabdimas.v1i3.4115>.

### GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Grafik 1. Data Penilaian kinerja karyawan  
Sumber: PT Envilab Indonesia

Tabel 1. Data masa kerja karyawan  
Data Masa Kerja Karyawan PT EnvilabIndonesia sampai tahun 2023

Jumlah Karyawan	Masa Kerja
5	13 Tahun
11	11 Tahun
14	9 Tahun
13	7 Tahun
38	6 Tahun
25	3 Tahun
5	1 Tahun

Sumber: PT Envilab Indonesia

Tabel 2. Hasil Uji *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loadings</i>
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,871
	X1.2	0,857
	X1.3	0,859
	X1.4	0,896
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,792
	X2.2	0,902
	X2.3	0,790
	X2.4	0,794

	X2.5	0,883
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,802
	Y.2	0,812
	Y.3	0,785
	Y.4	0,847
	Y.5	0,858
Komitmen Organisasi (Z)	Z.1	0,850
	Z.2	0,828
	Z.3	0,850

Sumber: Olah data SmartPLS

Tabel 3. Hasil Uji *Discriminant Validity* - HTMT

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1	0,871			
X2	0,642	0,810		
Y	0,924	0,586	0,813	
Z	0,401	0,475	0,426	0,842

Sumber: Olah data SmartPLS

Tabel 4. Hasil Uji *Reliabilitas*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho c)
X1	0,894	0,926
X2	0,867	0,904
Y	0,872	0,907
Z	0,797	0,880

Tabel 5. Hasil Uji *R Square*

Sumber: Olah data SmartPLS

Variabel	R Square
Y	0,855
Z	0,181

Sumber: Olah data SmartPLS

Tabel 6. Hasil Uji *F Square*

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1			0,071	0,056
X2			0,059	0,034
Y				
Z			0,069	

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Parsial

	Path Coeff	TStatistics	P-Values
(X1) -> (Z)	-0.322	4.351	0.000
(X1) -> (Y)	-0.142	2.101	0.035
(X2) -> (Z)	0.342	4.398	0.021
(X2) -> (Y)	0.213	3.295	0.001
(Z) -> (Y)	0.355	4.185	0.003

Sumber: Olah data SmartPLS

Tabel 8. Hasil Uji *Indirect Effect*

	Path coeff	T statistics	P-Values
(X1) -> (Z) -> (Y)	-0.115	3.211	0.001
(X2) -> (Z) -> (Y)	0.113	2.942	0.003

Sumber: Olah data SmartPLS