

## **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PEGADAIAN AREA JAMBI**

**Hendriyaldi**

Dosen Universitas Jambi  
hendriyaldi@unja.ac.id

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian Area Jambi. Target penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian Area Jambi. Populasi dan sampel untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Jambi yang berjumlah 21 orang dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuisioner tersusun. Metode analisa data penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dengan Partial Least Square (PLS) sebagai alat mengolahnya dengan menggunakan program SmartPLS (v.3.2.9). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan PT. Pegadaian Area Jambi.*

**Kata kunci:** Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasional

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of work stress on employee performance through organizational commitment as an intervention variable at PT. Pegadaian Area Jambi. The target of this research is the employees of PT. Pegadaian Area Jambi. The population and sample for this study were all employees of PT. Pegadaian Area Jambi which opened 21 people with saturated sampling technique. This research is a quantitative research, the data used in this study was obtained through a structured questionnaire method. The data analysis method of this research is descriptive statistical analysis with Partial Least Square (PLS) as a tool to process it using the SmartPLS program (v.3.2.9). The results of this study prove that work stress has no negative and significant effect on employee performance, work stress has a negative and significant effect on employee organizational commitment, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a negative and significant effect on employee performance through employee organizational commitment of PT. Pegadaian Area Jambi.*

**Keywords:** Job Stress, Employee Performance, Organizational Commitment

### **1. PENDAHULUAN**

Perusahaan adalah suatu organisasi yang memiliki tujuan, salah satunya untuk memperoleh keuntungan dan perkembangan perusahaan berkelanjutan. Pencapaian tujuan sangat ditentukan dari kemampuan dan kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset dan penggerak utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimulai dari kinerja karyawan yang saling berkoordinasi hingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan yang tinggi memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perusahaan

harus memperhatikan kondisi karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi mental karyawan, dimana kondisi mental karyawan akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Kondisi mental ini salah satunya ditunjukkan dengan tingkat stres kerja karyawan dalam bekerja. Stres kerja dapat menjadi masalah serius jika tidak ditindaklanjuti, selain berdampak pada karyawan stres kerja juga dapat menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan dan perusahaan. Sesuai dengan pendapat Seseuai dengan pendapat dari Handoko (2012) bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, gejala ini menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

PT. Pegadaian Area Jambi merupakan bagian dari PT. Pegadaian (Persero) yang memimpin cabang dan unit di area Jambi. Pencapaian kinerja pada PT. Pegadaian Area Jambi dapat dilihat dari data KPI (*Key Performance Indicator*) perusahaan yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1. Data Target dan Realisasi Pendapatan PT. Pegadaian Kantor Area Jambi Tahun 2020 – 2021**

Semester/ Tahun	Target (dalam ribuan)	Realisasi (dalam ribuan)	Persentase (%)	Keterangan
Juni 2020	517.993.906.347	532.241.482.506	102,75	Tercapai
Desember 2020	704.595.881.765	673.933.781.661	95,65	Tidak Tercapai
Juni 2021	745.389.572.059	698.521.514.664	93,71	Tidak Tercapai
Desember 2021	775.653.080.743	683.512.678.670	88,12	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Pegadaian Kantor Area Jambi (2021)

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa terjadi penurunan pencapaian atau realisasi pendapatan pada 4 semester 2 tahun terakhir. terjadi penurunan persentase pencapaian atau tidak tercapainya realisasi pendapatan dari target yang ditentukan, hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang menurun dan belum optimal. Hal ini dapat terjadi karena adanya stres kerja karyawan. Selain itu, keadaan tersebut dapat menjadi pemicu stres kerja karyawan meningkat, ketika stres kerja karyawan meningkat tentu akan berpengaruh pada kerjanya yang akan menurun seperti yang terjadi pada data target dan realisasi pendapatan diatas.

Berdasarkan hasil pra-survey stres kerja dan komitmen organisasional dapat diketahui bahwa terdapat berbagai tekanan yang membuat karyawan mengalami stres kerja. Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan karyawan saat bekerja, yang dikarenakan tuntutan pekerjaan yang tinggi atau ketidaknyamanan yang disebabkan oleh berbagai faktor. Sesuai menurut Rosita (2012) tingkat stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik. Stres dapat berdampak positif dalam tingkatan yang rendah, dimana stres dapat membuat karyawan menggunakan kemampuannya dengan baik dan meningkatkan kerjanya. Selain itu menurut Enshassi et al (2015) Stres juga dapat menjadi motivasi bagi individu untuk mengoptimalkan kerjanya. Stres kerja mencakup respons emosional dan fisik yang berbahaya, yang terjadi ketika pekerja merasakan keseimbangan yang tidak memadai antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka. Stres dapat terjadi karena berbagai kondisi yang disebut *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab stres *on-the-job stressors* disebabkan oleh kondisi pekerjaan yang

menyebabkan stres kerja karyawan sedangkan *off-the-job* disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan (Handoko, 2012).

Pengukuran stres kerja sangatlah penting sesuai pendapat Enshassi et al (2015) meliputi : *Organizational Stressor*, stres kerja yang diakibatkan kebijakan organisasi atau penerapan manajemen yang membuat karyawan tertekan dan mengalami stres; *Task Stressor*, stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan seperti beban kerja yang berlebihan, adanya mutasi kerja dan berbagai tekanan yang dirasakan karyawan; *Personnel Stressor*, hal ini sering kali dialami karyawan, karena interaksi atau hubungan yang kurang baik, kurangnya dukungan ataupun masalah pribadi yang mengganggu karyawan; *Work Environment Stressor*, mengenai tempat lingkungan kerja karyawan (fasilitas), stres kerja timbul karena lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti adanya kebisingan, fasilitas yang tidak memadai sehingga menghambat kinerja karyawan, dan sebagainya. Selain itu, pengukuran stres kerja menurut Robbins & Judge (2014) meliputi : komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi, dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri; komitmen kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi, dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan; komitmen normatif, merupakan komitmen berdasarkan norma dalam diri karyawan, keyakinan karyawan terhadap tanggung jawabnya pada perusahaan, karyawan merasa harus bertahan karena kesetiaan atau loyalitas.

Hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja mereka baik langsung maupun tidak langsung. Akan tetapi, walaupun mereka menghadapi berbagai tekanan yang menyebabkan stres kerja karyawan tetap bertahan. Hal ini dapat terjadi karena mereka memiliki komitmen organisasional yang tinggi, karyawan ingin terus bekerja dan menjadi anggota atau bagian dari perusahaan sehingga dapat meningkat atau tidaknya kinerja. Menurut Mathis (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan menurut Nadapdap (2017) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kunci untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang saling berkoordinasi menghasilkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Komitmen organisasi pada karyawan sangatlah penting sesuai pendapat dari Robbins & Judge (2014) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuantujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut selain sesuai menurut Fitriastuti (2013) adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras meningkatkan kinerjanya untuk pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional itu menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya (Wibowo et al., 2015). Menurut Priansa (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu : personal, meliputi ciri kepribadian tertentu, usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, keterlibatan kerja stres kerja; situasional, meliputi nilai (value) tempat kerja, keadilan perusahaan, karakteristik perusahaan, dukungan perusahaan; posisional, masa kerja dan tingkat pekerjaan.

## 2. METODE PENELITIAN

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Jambi. Teknik pengambilan sampel adalah metode sampling jenuh atau semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 21 orang responden. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden karyawan PT. Pegadaian Area Jambi. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai jurnal, buku literatur, dan artikel yang berhubungan dengan penelitian ini. Teknik analisis data menggunakan teknik *Structural Equation Model* (SEM), dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat untuk mengolahnya, dengan menggunakan program *SmartPLS* (v.3.2.9).

Variabel penelitian dan masing-masing indikatornya adalah sebagai berikut: stres kerja (X) : 1) alur perintah tumpang tindih, 2) target perusahaan terlalu tinggi, 3) tuntutan tugas yang berat, 4) beban kerja, 5) tekanan *deadline*, 6) hubungan kerja dengan atasan atau sesama, 7) konflik kerja, 8) masalah pribadi, 9) lingkungan kerja kurang nyaman, 10) lingkungan kerja tidak kondusif; kinerja (Y) : 1) jumlah unit pekerjaan, 2) hasil yang terbaik, 3) efisiensi, 4) hasil yang terbaik, 5) efektivitas, 6) keterampilan, 7) kemampuan, 8) efektivitas waktu, 9) kerja tim, 10) komunikasi, 11) solidaritas; dan komitmen organisasional (Z) : 1) rasa bangga, 2) keinginan bertahan, 3) ikatan yang kuat dengan organisasi, 4) kebutuhan akan pekerjaan, 5) pemenuhan kebutuhan, 6) sulit berhenti, 7) rasa tanggungjawab, 8) loyalitas, 9) kewajiban bertahan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penilaian responden terhadap masing-masing variabel penelitian, dimana variabel stres kerja pada dimensi *organizational stressor* memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu mencapai 86,7, selanjutnya variabel kinerja pada dimensi keandalan sebesar 80,5 dan variabel komitmen organisasional pada dimensi komitmen afektif sebesar 82.

Pada model pengukuran (Outer Model) dalam penelitian ini harus ditentukan *loading factor*. Menurut Gozali dan Latan (2015) untuk menilai validitas konvergen nilai *loading factor* harus diatas 0,7 dan nilai Average Variance Extracted  $\geq 0,50$ . Dalam penelitian ini terdapat item yang tidak valid yaitu Y1.2, Y1.3 dan Z2.2 sehingga dilakukan penghapusan konstruk kemudian di kalkulasi ulang hingga mendapatkan semua indikator dan konstruk yang valid.

Untuk menguji validitas diskriminan yaitu melihat nilai *cross loading* setiap variabel harus  $>0,70$ . Lebih detailnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

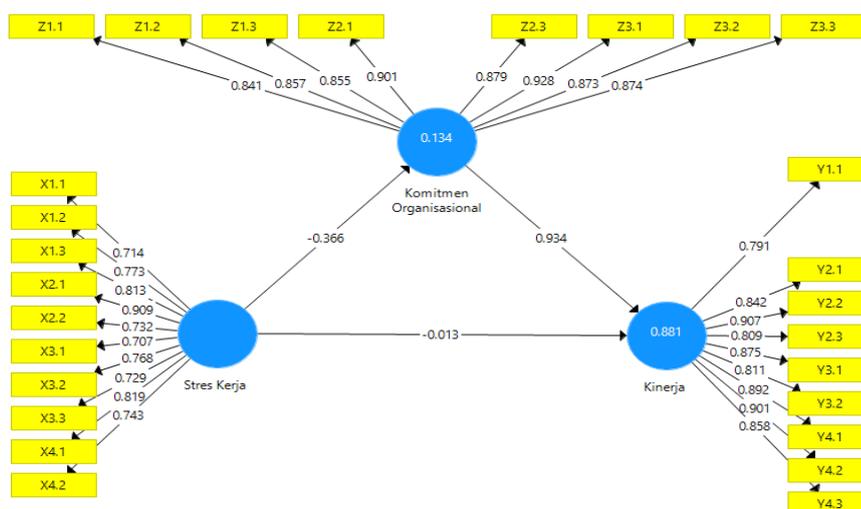
Tabel 2. Nilai Loading Factor & AVE Stres kerja, Kinerja dan Komitmen Organisasional PT. Pegadaian Area Jambi

Variabel	Indikator	Loading factor	AVE
Stres Kerja	X1.1	0.714	0,597
	X1.2	0.773	
	X1.3	0.813	
	X2.1	0.909	
	X2.2	0.732	
	X3.1	0.707	
	X3.2	0.768	
	X3.3	0.729	
	X4.1	0.819	
	X4.2	0.743	
Kinerja	Y1.1	0.791	0,731
	Y2.1	0.842	
	Y2.2	0.907	

	Y2.3	0.809	0,768
	Y3.1	0.875	
	Y3.2	0.811	
	Y4.1	0.892	
	Y4.2	0.901	
	Y4.3	0.858	
Komitmen organisasional	Z1.1	0.841	
	Z1.2	0.857	
	Z1.3	0.855	
	Z2.1	0.901	
	Z2.3	0.879	
	Z3.1	0.928	
	Z3.2	0.873	
	Z3.3	0.874	

Sumber: Diolah untuk penelitian (2022)

Terlihat bahwa dari hasil output analisis semua konstruk menghasilkan nilai *loading factor* >0,70, artinya memenuhi *convergent validity* (validitas konvergen) atau semua indikator konstruk valid. Begitu pula pada uji validitas kedua yaitu validitas diskriminan, dimana nilai Average Variance Extracted (AVE) semua variabel >0,50, sehingga telah memenuhi validitas konvergen dan reliabilitas seperti dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini :



Gambar 1. Path Coefficients Stres kerja, Kinerja dan Komitmen Organisasional PT. Pegadaian Area Jambi

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk dengan cara melihat *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Lebih detailnya dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability Stres kerja, Kinerja dan Komitmen Organisasional PT. Pegadaian Area Jambi

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Stres Kerja	0,927	0,937
Kinerja	0,954	0,961
Komitmen Organisasional	0,957	0,964

Sumber: Diolah untuk penelitian (2022)

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang dihasilkan sangat baik

yaitu nilai masing-masing variabel  $>0,70$ . Hal ini menandakan variabel-variabel yang diajukan adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

Pada model struktural (Inner Model) terdapat 2 komponen dalam penelitian model struktural yaitu pengujian *R-Square* ( $R^2$ ) dan pengujian hipotesis. Pengujian *R-Square* ( $R^2$ ) dilakukan dengan melihat nilai *R-Square*, yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 4. Nilai *R-Squares* Stres kerja, Kinerja dan Komitmen Organisasional PT. Pegadaian Area Jambi

Variabel	R-Squares
Kinerja	0,881
Komitmen Organisasional	0,134

Sumber: Diolah untuk penelitian (2022)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai R-square variabel kinerja karyawan sebesar 0,881. Nilai R-square 0,881 berarti bahwa variabilitas konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan komitmen organisasional sebesar 88,1% sedangkan sisanya 11,9% dijelaskan oleh variabel lain. Selanjutnya nilai *R-square* variabel komitmen organisasional sebesar 0,134 berarti bahwa variabilitas konstruk komitmen organisasional yang dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja sebesar 13,4% sedangkan sisanya 86,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis baik secara langsung maupun tidak langsung dengan *SmartPLS* (v.3.2.9) dengan *rule of thumb* *P-values*  $< 0,05$  dan *T-Statistic*  $< 1,99$ . Lebih detailnya dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Uji Hipotesis Stres kerja, Kinerja dan Komitmen Organisasional PT. Pegadaian Area Jambi

Uji	Model	Original Sample	T Statistic	P Value	Keterangan
Pengaruh Langsung	Stres Kerja → Kinerja	-0,013	0,107	0,457	Tidak Signifikan H1: ditolak
	Stres Kerja → Komitmen Organisasional	-0,366	2,141	0,016	Signifikan H2:diterima
	Komitmen Organisasional → Kinerja	0,934	9,400	0,000	Signifikan H3:diterima
Pengaruh Tidak Langsung	Stres Kerja → Komitmen Organisasional → Kinerja	-0,342	2,145	0,016	Signifikan H4:diterima

Sumber: Diolah untuk penelitian (2022)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Area Jambi. Hal ini menunjukkan jika tingkat stres kerja yang tinggi atau meningkat tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan secara langsung. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Pegadaian Area Jambi memiliki berbagai tekanan dan beban kerja yang dihadapi karyawannya dari *organizational stressor*, *task stressor*, *personnel stressor* dan *work environment stressor*

yang membuat tingkat stres kerja karyawan tinggi. Namun, meskipun tingkat stres kerja karyawan tinggi tidak mempengaruhi kinerja mereka karena kuantitas, kualitas, keandalan, kemampuan bekerja sama karyawan tetap baik. Hasil pengujian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Rosita (2012) yang mengemukakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lainnya oleh Enshassi et al (2015) juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, demikian pula Hanim (2016) dalam penelitiannya menemukan hubungan yang tidak berpengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Pegadaian Area Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat maka komitmen organisasional akan menurun dan jika stres kerja menurun komitmen organisasional akan meningkat. Dimensi variabel paling berpengaruh untuk mengukur komitmen organisasional yaitu pada dimensi komitmen afektif, yang mengidentifikasi alasan bahwa stres kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Hasil pengujian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iresa et al (2015) yang mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wibowo et al (2015) juga menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Area Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasional meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya jika komitmen organisasional menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Dimensi paling berpengaruh untuk mengukur kinerja karyawan yaitu pada dimensi keandalan, yang mengidentifikasi alasan bahwa komitmen organisasional yang dimiliki karyawan membuat karyawan memiliki loyalitas dan berusaha terus mengasah keterampilan dan kemampuannya. Hasil pengujian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Wibisono (2018) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan PT. Pegadaian Area Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, akan tetapi stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan. Sehingga jika tingkat stres kerja tinggi atau meningkat maka mempengaruhi komitmen yang dimiliki karyawan akan menurun dan jika komitmen karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil pengujian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayati (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi sebagai "variabel antara", sedangkan pengaruhnya yang langsung terbukti tidak signifikan. Demikian pula Lengkey et al (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Penelitian tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasi memediasi secara parsial hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **4. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **Simpulan**

1. Stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Area Jambi. Artinya tingkat stres kerja yang tinggi atau rendah tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, dengan kata lain tingkat stres kerja yang meningkat dan menurun tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT. Pegadaian Area Jambi. Artinya jika stres kerja meningkat maka komitmen organisasional karyawan akan menurun, begitupun sebaliknya jika stres kerja menurun maka komitmen organisasional akan meningkat. Dengan kata lain, peningkatan stres kerja karyawan dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan secara langsung.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Area Jambi. Artinya jika komitmen organisasional meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya jika komitmen organisasional menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Dengan kata lain, peningkatan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung.
4. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan di PT. Pegadaian Area Jambi. Artinya stres kerja tidak berpengaruh negatif secara langsung terhadap kinerja melainkan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, jika stres kerja meningkat maka komitmen karyawan akan menurun dan jika komitmen karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Sehingga stres kerja mempengaruhi kinerja secara negatif dan signifikan melalui komitmen organisasional.

##### **Saran**

Bagi perusahaan terutama di PT. Pegadaian Area Jambi, untuk mengatasi tingkat stres kerja karyawan disarankan agar dapat memberikan kompensasi atau bonus pada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih bersemangat dan dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan. Selain itu, dikarenakan hasil penelitian bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Area Jambi. Artinya jika komitmen organisasional meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya jika komitmen organisasional menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Sehingga disarankan ketika perusahaan melakukan rekrutmen karyawan maka perhatikan beberapa faktor antara lain: personal, meliputi ciri kepribadian tertentu, usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, keterlibatan kerja stres kerja; situasional, meliputi nilai (value) tempat kerja, keadilan perusahaan, karakteristik perusahaan, dukungan perusahaan; posisional, masa kerja dan tingkat pekerjaan..

##### **DAFTAR PUSTAKA**

- Enshassi, A., El-Rayyes, Y., & Alkilani, S. (2015). Job stress, Job Burnout and Safety Performance In The Palestinian Construction Industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2), 170–187. <https://doi.org/10.1108/JFMPC-01-2015-0004>
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114.

- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). BPFE-Yogyakarta.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2011), 1–10.
- Hidayati, S. N. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Peran Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal MAKSIPRENEUR*, IV(2), 67–80.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Presetya, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(1), 85958.
- Lengkey, M. F., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 1129–1141. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.31517>
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam pengelolaan SDM Perusahaan* (1st ed.). CV. Pusaka Setia.
- Wibisono, T. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4, 70–81.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 53(9), 1689–1699.