



Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan PT. Solusi Bangun Andalas Aceh

Reka Maulidia¹, Suryani Murad^{2*}, Sulfitra³

¹⁻³ Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

rekamaulydia@gmail.com¹, suryani.murad@unmuha.ac.id², sulfitrafeunmuha@gmail.com³

Korespondensi penulis: suryani.murad@unmuha.ac.id

Abstract. *This study examines the effect of work stress on employee performance at PT. Solusi Bangun Andalas Aceh, with organizational commitment considered as an important supporting variable that may influence how employees respond to work pressures. Data were collected from 57 respondents through structured questionnaires distributed to employees. The collected data were then analyzed using regression analysis and classical assumption tests to ensure the accuracy and reliability of the statistical results. The findings show that employee performance and organizational commitment are generally categorized as good, indicating that employees are still able to perform their duties effectively. However, the level of work stress experienced by employees is relatively high, which may potentially affect their long-term productivity and well-being. All research instruments used in this study were tested and confirmed to be valid and reliable, and the results of the classical assumption tests indicate that the regression model meets the required statistical assumptions. The study concludes that although employees experience relatively high levels of work stress, strong organizational commitment plays a role in supporting and maintaining good employee performance. These findings highlight the importance of effective stress management strategies within organizations to ensure sustainable employee productivity and performance.*

Keywords: *Employee Performance; Employee Productivity; Organizational Commitment; Stress Management; Work Stress.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Solusi Bangun Andalas Aceh, dengan komitmen organisasi sebagai variabel pendukung yang penting yang dapat memengaruhi bagaimana karyawan merespons tekanan kerja. Data dikumpulkan dari 57 responden melalui kuesioner terstruktur yang didistribusikan kepada karyawan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi dan uji asumsi klasik untuk memastikan keakuratan dan reliabilitas hasil statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan komitmen organisasi secara umum berada dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa karyawan masih mampu melaksanakan tugas mereka secara efektif. Namun, tingkat stres kerja yang dialami karyawan tergolong relatif tinggi, yang berpotensi memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka dalam jangka panjang. Seluruh instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini telah diuji dan dinyatakan valid serta reliabel, dan hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik yang dipersyaratkan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun karyawan mengalami tingkat stres kerja yang relatif tinggi, komitmen organisasi yang kuat berperan dalam mendukung dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik. Temuan ini menekankan pentingnya strategi manajemen stres yang efektif dalam organisasi untuk memastikan keberlanjutan produktivitas dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan; Manajemen Stres; Produktivitas Karyawan; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang semakin kompetitif, setiap organisasi dihadapkan pada dinamika bisnis yang kompleks dan perubahan lingkungan yang cepat. Persaingan tidak hanya terjadi pada tingkat lokal, tetapi juga berskala nasional dan internasional. Kondisi ini menuntut perusahaan dari berbagai sektor, khususnya industri, untuk terus berinovasi, meningkatkan produktivitas, serta menjaga kualitas produk dan layanan agar mampu bertahan dalam pasar yang semakin terbuka.

Industri memiliki peranan penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara, karena menjadi sektor yang berkontribusi besar terhadap peningkatan nilai tambah, penyerapan tenaga kerja, dan pendapatan nasional. Perkembangan teknologi dan otomatisasi di bidang industri juga menuntut adanya efisiensi tinggi serta kemampuan adaptasi terhadap sistem kerja modern. Oleh karena itu, perusahaan industri harus mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia, sebagai penggerak utama dalam menjalankan proses produksi dan pencapaian target organisasi.

Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang diukur berdasarkan standar tertentu seperti kualitas, kuantitas, efisiensi, dan ketepatan waktu. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugas secara efektif, berkontribusi terhadap produktivitas perusahaan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Fenomena ini terlihat pada PT. Solusi Bangun Andalas Aceh, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan produksi semen. Sebagai bagian dari industri bahan bangunan yang padat modal dan padat karya, perusahaan ini menghadapi tuntutan operasional yang tinggi, baik dalam hal pencapaian target produksi, pengendalian kualitas, maupun efisiensi biaya. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan pihak Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berjumlah 10 karyawan dan dengan tim lapangan yang berjumlah 10 karyawan pada tanggal 14 Agustus 2025, diketahui bahwa sebagian karyawan mengalami stress kerja yang mana kurangnya waktu istirahat akibat beban kerja yang berat dan waktu penyelesaian tugas yang terbatas. Hal ini menunjukkan adanya indikasi stres kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Dalam konteks ini, komitmen organisasi berpotensi berperan sebagai variabel mediasi (*intervening*) yang memengaruhi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Artinya, stres kerja tidak selalu menurunkan kinerja secara langsung, melainkan dampaknya dapat diminimalkan apabila karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, ketika komitmen organisasi rendah, stres kerja cenderung memberikan pengaruh negatif yang lebih kuat terhadap kinerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap peran komitmen organisasi dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja menjadi penting bagi perusahaan untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, penting bagi perusahaan industri untuk memahami hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan agar dapat merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Pengelolaan stres kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan sekaligus mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Kadarisman (2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Rosalina & Wati, 2020) indikator kinerja karyawan tidak dijabarkan secara eksplisit dalam bentuk poin-poin terpisah. Namun, berdasarkan analisis dan pembahasan dalam penelitian tersebut, kinerja pegawai diukur melalui beberapa aspek yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja
- b. Produktivitas
- c. Kualitas Kerja
- d. Tanggung Jawab
- e. Inisiatif

Komitmen Organisasi

Menurut Wibawa dkk, (2019) bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Trang et al. (2020), indikator komitmen organisasi meliputi beberapa aspek yang menggambarkan sejauh mana individu merasa terikat dan loyal terhadap organisasinya. Indikator-indikator tersebut antara lain:

- a. Keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi
- b. Kesiediaan untuk berusaha keras demi organisasi
- c. Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi

- d. Loyalitas terhadap organisas
- e. Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi

Stres Kerja

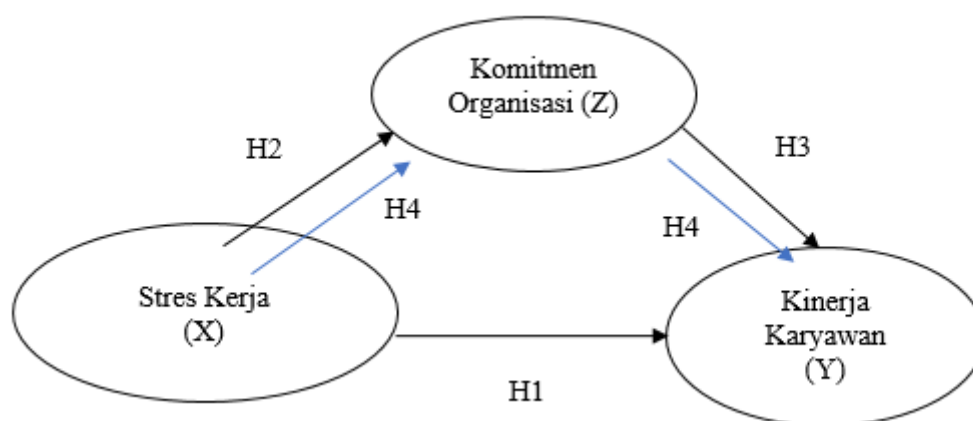
Menurut Antonius (2020), Stres Kerja adalah sebagai “suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi.

Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins Kristiawan et al. (2020), menyatakan Indikator Stres Kerja sebagai berikut:

- a. Desain Ruang Kerja.
- b. Beban Kerja.
- c. Durasi Waktu Kerja.
- d. Sistem Kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Solusi Bangun Andalas Aceh.
- H2 : Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pada PT. Solusi Bangun Andalas Aceh.
- H3 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada PT. Solusi Bangun Andalas Aceh.
- H4 : Diduga komitmen organisasi memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Solusi Bangun Andalas Aceh.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan/atau hipotesis tentang suatu fenomena, serta hubungan variabel dalam sebuah populasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan

Hasil Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT. Solusi Bangun Andalas Aceh, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu Stres Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel Mediasi. Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	12.811	1.864		6.872	0.000
Stres kerja (X)	0.395	0.111	0.434	3.570	0.001
Koefisien korelasi [R]	0.434				
R Square	0.188				
F Hitung	12.746				
Sig	0.001				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah).

Dari hasil output SPSS pada tabel diatas dapat dibuat garis persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx} X + e_1$$

$$Y = 0,434X$$

Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai konstanta sebesar 12,811, yang berarti bahwa apabila stres kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 12,811. Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0,395 dengan nilai t hitung sebesar 3,570 dan tingkat signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,434 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara stres kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,188 mengindikasikan bahwa sebesar 18,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 81,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Selain itu, nilai F hitung sebesar 12,746 dengan tingkat signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan signifikan untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	17.882	1.734		10.315	0.000
Stres Kerja (X)	0.136	0.103	0.175	1.319	0.193
Koefisien korelasi [R]	0.175				
R Square	0.031				
F Hitung	1.739				
Sig	0.193				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel diatas dapat dibuat garis persamaan linier sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx} X + e_2$$

$$Z = 0.175X$$

Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi, diperoleh nilai konstanta sebesar 17,882, yang berarti bahwa apabila stres kerja bernilai nol, maka komitmen organisasi berada pada nilai 17,882. Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,136 dengan nilai t hitung sebesar 1,319 dan tingkat signifikansi 0,193, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,175 menunjukkan hubungan yang lemah antara stres kerja dan komitmen organisasi.

Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,031 mengindikasikan bahwa stres kerja hanya mampu menjelaskan 3,1% variasi komitmen organisasi, sedangkan sebesar 96,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Selain itu, nilai F hitung sebesar 1,739 dengan tingkat signifikansi 0,193 menunjukkan bahwa model regresi tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja bukan merupakan faktor yang menentukan tingkat komitmen organisasi dalam penelitian ini.

Hasil Analisis regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	11.696	3.033		3.856	0.000
Kepuasa Kerja (Z)	0.382	0.150	0.325	2.548	0.014
Koefisien korelasi [R]	0.325				
R Square	0.106				
F Hitung	6.493				
Sig	0.014				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho yz Z + e3$$

$$Y = 0.325 Z$$

Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai konstanta sebesar 11,696, yang menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada nilai 11,696. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,382 dengan nilai t hitung sebesar 2,548 dan tingkat signifikansi 0,014, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,325 mengindikasikan adanya hubungan yang cukup antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,106 menunjukkan bahwa sebesar 10,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 89,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Selain itu, nilai F hitung sebesar 6,493 dengan tingkat signifikansi 0,014 menegaskan bahwa model regresi yang digunakan layak dan signifikan untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai mediasi dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	7.414	3.093		2.397	0.020
Stress Kerja(X)	0.302	0.140	0.257	2.149	0.036
Kepuasan Kerja (Z)	0.354	0.109	0.389	3.253	0.002
Koefisien korelasi	0.502				
R Square	0.252				
F Hitung	9.102				
Sig	0.000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

$$Y = 0.257X + 0.389Z$$

Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, diperoleh nilai konstanta sebesar 7,414, yang berarti bahwa apabila variabel stres kerja dan komitmen organisasi bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada nilai 7,414. Koefisien regresi stres kerja (X) sebesar 0,302 dengan nilai beta terstandarisasi 0,257, nilai t hitung 2,149, serta tingkat signifikansi 0,036 (< 0,05) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, koefisien regresi komitmen organisasi (Z) sebesar 0,354 dengan nilai beta 0,389, nilai t hitung 3,253, dan signifikansi 0,002 (< 0,05) menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,502 mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat dan positif antara stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,252 menunjukkan bahwa sebesar 25,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 74,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Selain itu, nilai F hitung sebesar 9,102 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05) menegaskan bahwa model regresi yang digunakan layak dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja melalui komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui variabel intervening itu secara signifikan mampu menjadi mediator dalam Kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh pengembangan karir (X) terhadap variabel turnover intention (Y), maka digunakanlah uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Dimana: } Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 S_a^2) + (a^2 S_b^2)}}$$

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SEa = Standard error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

Seb = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Coefficients					
Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constanta	10,379	2,527		4,107	0,001
Stres Kerja (X)	0,484	0,113	0,506	4,267	0,001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Z)

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

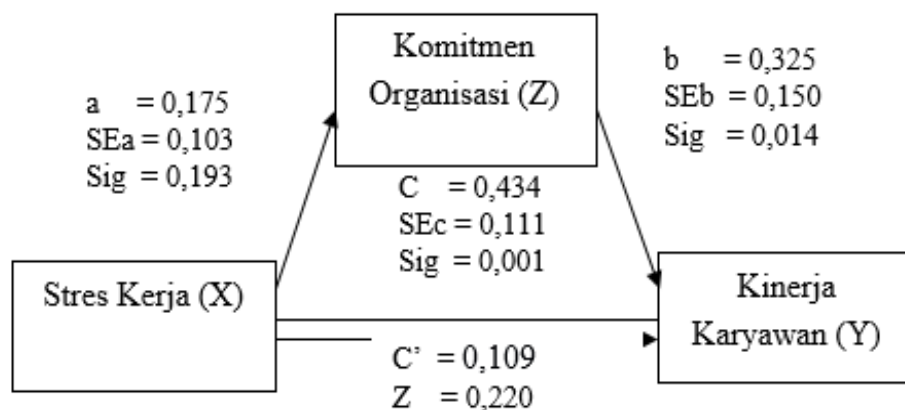
Coefficients					
Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	7.414	3.093		2.397	0.020
Stres Kerja(X)	0.302	0.140	0.257	2.149	0.036
Komitmen Organisasi (Z)	0.354	0.109	0.389	3.253	0.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, dapat dijelaskan hubungan antar variabel sebagai berikut. Pada model pertama dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel dependen, diperoleh nilai konstanta sebesar 10,379, yang berarti bahwa apabila stres kerja bernilai nol, maka komitmen organisasi berada pada nilai 10,379. Koefisien regresi Stres Kerja (X) sebesar 0,484 dengan nilai beta 0,506, t hitung 4,267, dan tingkat signifikansi 0,001

(< 0,05) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja akan diikuti oleh peningkatan komitmen organisasi karyawan.

Selanjutnya, pada model kedua dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, diperoleh nilai konstanta sebesar 7,414, yang menunjukkan bahwa apabila stres kerja dan komitmen organisasi bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada nilai 7,414. Koefisien regresi Stres Kerja (X) sebesar 0,302 dengan nilai beta 0,257, t hitung 2,149, dan signifikansi 0,036 (< 0,05) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien regresi Komitmen Organisasi (Z) sebesar 0,354 dengan nilai beta 0,389, t hitung 3,253, dan tingkat signifikansi 0,002 (< 0,05) menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Model Persamaan Jalur.

Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test. Hasil perhitungan nilai z dari sobel test adalah :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2s^2_a) + (a^2s^2_b)}}$$

$$Z = \frac{0,175 \times 0,325}{\sqrt{(0,325^2 \times 0,103^2) + (0,175^2 \times 0,150^2)}}$$

$$Z = \frac{0,056875}{\sqrt{(0,04875) + (0,018025)}}$$

$$Z = \frac{0,056875}{\sqrt{0,066775}}$$

$$Z = \frac{0,056875}{0,258}$$

$$Z = 0,220445$$

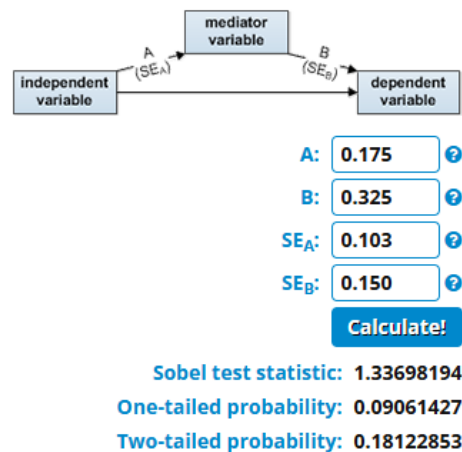
Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

Berikut hasil dari analisis jalur berdasarkan hasil regresi dua tahap sebelumnya juga hasil dari sobel test untuk menguji apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Untuk menguji apakah komitmen organisasi memang berperan sebagai variabel mediasi. Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Jalur dan Sobel test.

No	Pengaruh Antar Variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh Langsung			
1	Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan (ρ_1)	X-Y	0,434	0,001
2	Pengaruh Stres kerja terhadap Komitmen Organisasi (ρ_2)	X-Z	0,175	0,001
3	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (ρ_3)	Z-Y	0,325	0,014
Pengaruh tidak langsung				
4	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi	X-Z-Y	0,646	0,038
Total Pengaruh Tidak Langsung $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$			0,490	0,015
Sobel Test			1,33698194	0,181
Z-Score $\alpha = 0,05$			1,96	0,05

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan sobel test online dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3. Screenshot Hasil Uji Sobel Test Online.

Berdasarkan hasil analisis jalur, dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (ρ_1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,434 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi (ρ_2) memiliki nilai beta sebesar 0,175 dengan signifikansi 0,001, yang berarti stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian, pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (ρ_3) menunjukkan nilai beta

sebesar 0,325 dengan signifikansi 0,014 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengaruh tidak langsung, diperoleh nilai pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebesar 0,646 dengan signifikansi 0,038 ($< 0,05$). Sementara itu, nilai total pengaruh yang merupakan penjumlahan antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung ($\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$) adalah sebesar 0,490 dengan tingkat signifikansi 0,015, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Namun demikian, berdasarkan hasil uji Sobel yang ditunjukkan pada Gambar 4.5, diperoleh nilai Sobel Test Statistic sebesar 1,33698194 dengan nilai probabilitas two-tailed sebesar 0,181, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, serta nilai Z hitung ($1,337 < Z$ tabel $1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik pengaruh mediasi komitmen organisasi tidak signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, serta komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berdasarkan uji Sobel, komitmen organisasi belum mampu memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini komitmen organisasi berperan sebagai mediator parsial yang lemah (tidak signifikan), sehingga pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan lebih dominan melalui pengaruh langsung dibandingkan melalui jalur mediasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan (2) Pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi (3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (4) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Tabel 8. Pengujian Hipotesis.

No	Pengaruh Antar Variabel	Beta	Sig	Thitung	Ttabel	Keterangan
1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,434	0,001	3,570	1.673	Menerima Ha Menolak Ho
2	Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0,175	0,193	1,319	1.673	Menolak Ho Menerima Ha
3	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	0,325	0,014	2,548	1.673	Menerima Ha Menolak Ho
4	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi	0,646	0,038	5,402	1.673	Menerima Ha Menolak Ho

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Pada Tabel 4.14, maka dapat dijelaskan bahwa:

- a. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,434 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$) serta t hitung 3,570 yang lebih besar dari t tabel 1,673. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
- b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai beta sebesar 0,175 dengan tingkat signifikansi 0,193 ($> 0,05$) serta t hitung 1,319 yang lebih kecil dari t tabel 1,673. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga H_o diterima dan H_a ditolak.
- c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai beta sebesar 0,325 dengan signifikansi 0,014 ($< 0,05$) serta t hitung 2,548 yang lebih besar dari t tabel 1,673. Dengan demikian, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
- d. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi memperoleh nilai beta sebesar 0,646 dengan signifikansi 0,038 ($< 0,05$) serta t hitung 5,402 yang lebih besar dari t tabel 1,673. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Berdasarkan keseluruhan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui pengaruh tidak langsung, meskipun stres kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil olahan data dan analisis data, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Bangun Andalas Aceh. Namun, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, komitmen organisasi tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan kepada manajemen dan karyawan PT. Solusi Bangun Andalas Aceh adalah bahwa manajemen perlu mengelola stres kerja secara optimal melalui pengaturan beban kerja dan kejelasan tugas agar karyawan tetap produktif. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi

dengan memperkuat hubungan kerja, menciptakan rasa keadilan, serta memberikan penghargaan kepada karyawan. Stres kerja juga perlu terus dipantau agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja maupun kesejahteraan karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain serta menggunakan metode analisis yang lebih komprehensif agar dapat memberikan hasil penelitian yang lebih luas dan mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Abdi Mayu Bimantara. (2021). *Kinerja karyawan: Definisi dan pengukuran*. Penerbit XYZ.
- Afandi, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Mandiri.
- Antonius, F. (2020). *Stres kerja: Teori dan praktik di tempat kerja*. Graha Ilmu.
- Antonius, R. (2020). *Manajemen stres dan kinerja di lingkungan kerja modern*. Salemba Empat.
- Ardana, Z. A., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Envilab Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 32–44.
- Ariani, D. W., & Susilowati, R. (2023). *Stres kerja dan dampaknya pada performa SDM*. Graha Ilmu.
- Asfianto, D., & Kusuma, R. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 12(1), 45–58.
- Benarto, M. H., et al. (2020). *Manajemen perilaku organisasi*. Kencana.
- Brun, J. P., Lucas, G., & Becerik-Gerber, B. (2025). Workplace stress: A multifaceted phenomenon. *Human Resource Management Review*.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Darmawanti, N., et al. (2018). Hubungan komitmen karyawan dengan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 10(2), 88–102.
- Edison, E., et al. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan*. Alfabeta.
- Ekasari, D. (2020). *Manajemen kinerja karyawan di perusahaan swasta*. Airlangga University Press.
- Fachrezi, A., & Hazmanan, A. (2020). *Kinerja karyawan dalam perspektif manajemen modern*. Media Discourse.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasiara, D. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk bisnis dan ekonomi*. Mitra Wacana Media.

- Hendriyaldi. (2021). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT Pegadaian Area Jambi* (Skripsi). Universitas di Jambi.
- Hidayati, S., & Harsono, A. (2022). Analisis stres kerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(2), 50–63.
- Kadarisman, A. (2021). *Manajemen kinerja pegawai*. Alfabeta.
- Kartini, T. M., & Bagus, H. (2021). *Pengaruh gaya stres kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening* (Skripsi). Universitas di Semarang.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Kaswan. (2023). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Alfabeta.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mar'i, S. (2020). *Pengaruh karakteristik individu dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada personil Polres Kota Lhokseumawe* (Skripsi). Universitas Malikussaleh.
- Mayyora, R., & Sumartik, N. (2024). Pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi & Manajemen*, 9(1), 30–44.
- Prakoso, R., & Prakosa, D. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Pustaka Galeri Mandiri*, 3(1), 12–26.
- Putra, I., et al. (2019). Komitmen karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 75–88.
- Putra, R., et al. (2019). *Psikologi industri dan organisasi*. Deepublish.
- Putri, A., Ubaidillah, M., & Abadiyah, L. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 11(2), 77–90.
- Rahman, F., & Lataruva, S. (2023). *Pengukuran kinerja karyawan di era digital*. Mitra Wacana Media.
- Rahmawati, A., et al. (2021). *Pengaruh karakteristik individu dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan kinerja sebagai variabel intervening* (Skripsi). Universitas Malikussaleh.

- Riwayat, A. A. P. (2024). *Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Shelter Nusa Indah Surabaya* (Skripsi). Universitas di Surabaya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rosalina, R., & Wati, T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Indonesia*, 6(1), 15–28.
- Sahir, M. (2021). *Statistika terapan untuk penelitian sosial dan bisnis*. Deepublish.
- Setyawan, D., & Ratmawati, D. (2021). *Pengaruh gaya stres kerja terhadap komitmen organisasional dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening* (Skripsi). Universitas di Yogyakarta.
- Silaban, J. T. (2018). *Manajemen perilaku organisasi dan kepemimpinan*. USU Press.
- Silaswara, G., et al. (2021). *Manajemen kinerja karyawan dalam organisasi modern*. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Trang, P. T. H., et al. (2020). Organizational commitment in the context of public sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 45–60.
- Ustati, R., Rosita, S., & Hendriyaldi. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT Pegadaian Area Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.
- Wibawa, B., et al. (2019). *Organisasi dan manajemen modern*. Prenadamedia Group.
- Wibowo, B. (2023). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Salemba Empat.
- Yulianto, W. (2018). *Pengaruh stres kerja dan kemampuan terhadap komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sukamandi)* (Skripsi). Universitas di Bandung.