

# **Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Job Demand dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Satuan Kerja Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ)**

**Agung Tri Utomo**

Prodi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pancasila, Jakarta

Jl. Borobudur No.7, RT.9/RW.2, Pegangsaan, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia

Email: [agungtriutomo87@gmail.com](mailto:agungtriutomo87@gmail.com)

Email Penulis Korespondensi: [agungtriutomo87@gmail.com](mailto:agungtriutomo87@gmail.com)

**Abstrak**-Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh job demand dan stres kerja terhadap komitmen organisasi. Untuk menganalisis pengaruh job demand, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis apakah perceived organizational support dapat memperlemah pengaruh negatif job demand dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Metode sampel yang digunakan adalah probability sampling, teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, maka besarnya sampel digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan program Smart PLS versi 3.2.9. Hasil penelitian membuktikan bahwa job demand dan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Job demand, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Perceived organizational support tidak dapat memoderasi pengaruh job demand dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ.

**Kata Kunci** : Job Demand; Stres Kerja; Komitmen Organisasi; Perceived Organizational Support; Kinerja Karyawan

**Abstract**-The purpose of this study was to analyze the effect of job demand and work stress on organizational commitment. To analyze the effect of job demand, work stress and organizational commitment on employee performance. To analyze whether perceived organizational support can weaken the negative effect of job demand and work stress on employee performance. This study uses a quantitative approach with an explanatory design. The population in this study were all employees of the Inspectorate General of the XYZ Ministry. The sample method used is probability sampling, the sampling technique uses simple random sampling, so the sample size used in this study is 100 respondents. The data analysis method uses the Structural Equation Model (SEM) using the Smart PLS program version 3.2.9. The results of the study prove that job demand and work stress affect the organizational commitment of employees working at the Inspectorate General of the XYZ Ministry. Job demand, work stress and organizational commitment affect the performance of employees working at the Inspectorate General of the XYZ Ministry. Perceived organizational support cannot moderate the effect of job demand and work stress on performance of employees working at the Inspectorate General of the XYZ Ministry.

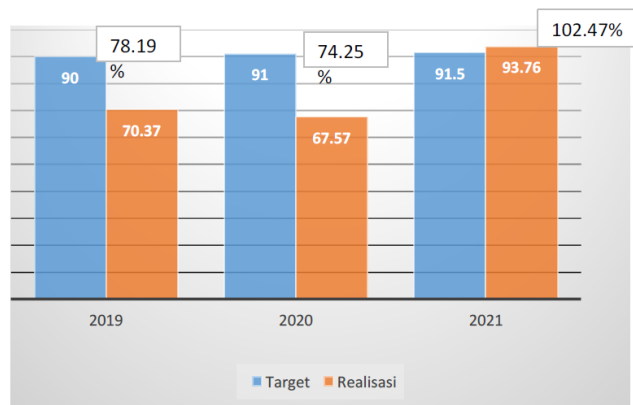
**Keywords**: Job Demand; Work Stress; Organizational Commitment; Perceived Organizational Support; Employee Performance

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi.

Perkembangan teknologi yang semakin canggih saat ini pun menuntut setiap orang untuk dapat mengikutinya, termasuk sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Perubahan teknologi menuntut individu untuk berpikir kreatif, bekerja dengan cepat dan tepat untuk menjadi individu yang mampu bersaing. Meskipun kemajuan teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal, dan bahan yang memadai, jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan tidak memiliki keterampilan yang baik, akan sulit untuk mengembangkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebuah organisasi sangat mengandalkan sumber daya manusianya dan sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan di era globalisasi.

Begitupun dengan Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ yang memiliki tugas dalam menyelenggarakan pengawasan internal di lingkungan Kementerian XYZ). Dengan fungsi penting yang dimiliki seperti penyusunan kebijakan teknis pengawasan internal di lingkungan Kementerian XYZ, peran karyawan amatlah mempengaruhi tingkat kesuksesan organisasi. Begitu juga fungsi pelaksanaan pengawasan intern di lingkungan Kementerian XYZ terhadap kinerja dan keuangan, pelaksanaan administrasi Inspektorat Jenderal, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri, membutuhkan kinerja karyawan yang bagus agar hasil yang baik dapat mengikuti pada perkembangan fungsi Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Namun sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan berdampak negatif pada kesuksesan hasil yang diperoleh.



**Gambar 1.** Perbandingan Persentase Target dan Capaian Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan Tahun 2019-2021

Gambar 1 menjelaskan bahwa telah terjadi fluktuasi pada realisasi Indikator Kinerja rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti oleh satuan kerja Inspektorat Jenderal dari tahun 2019 hingga 2021. Perolehan nilai realisasi terendah terjadi pada tahun 2020 dengan nilai sebesar 74,25% dan nilai realisasi tertinggi pada tahun 2021 dengan nilai perolehan 102,47%. Kemampuan sumber daya manusia dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai keberhasilan suatu organisasi sehingga dapat mengantisipasi kerugian dalam persaingan (Herlambang, 2017). Kinerja karyawan yang belum optimal di Kementerian XYZ salah satunya disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, karyawan diminta untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang relatif cepat atau tidak sesuai antara bobot pekerjaan dengan lamanya waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan disisi lain, tidak seimbang antara jumlah pekerjaan dengan jumlah sumber daya manusia yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Job demand menyebabkan kelelahan karena beban kerja yang terlalu tinggi tetapi waktu yang terbatas, sehingga permasalahannya adalah karena keinginan yang tinggi untuk bekerja dengan mengharuskan pekerjaan diselesaikan terlebih dahulu daripada urusan pribadi lainnya. Model Job Demand Resource mengasumsikan bahwa dua proses psikologis mendasar yang berbeda berperan dalam pengembangan ketegangan dan motivasi kerja: (a) gangguan kesehatan, suatu proses di mana pekerjaan yang dirancang dengan buruk atau tuntutan pekerjaan kronis menguras sumber daya mental dan fisik karyawan, dan (b) proses motivasi, di mana sumber daya pekerjaan mengarahkan potensi motivasi mereka dan mengarah pada keterlibatan kerja yang tinggi, sinisme yang rendah, dan kinerja yang sangat baik (Clausen et al. dalam Buitendach et al. 2016).

Faktor lain, yang menyebabkan kinerja karyawan menurun adalah kondisi stress kerja di Kementerian XYZ, hal ini dapat dilihat dari tingkat kelelahan dan rasa cemas yang dialami karyawan, Tingkat kelelahan yang berlebihan telah menyebabkan beberapa karyawan sering ijin tidak bisa masuk kerja karena alasan sakit. Bahkan beberapa karyawan ijin pulang sebelum waktunya dengan alasan sakit atau kelelahan. Stres kerja adalah pedang bermata dua, dapat menjadi produktif dan kontraproduktif. Menjadi produktif ketika membantu atau memotivasi orang untuk bekerja lebih giat dan berkinerja lebih baik. Ini akan memungkinkan mereka untuk mengeksplorasi peluang dan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja. Dapat pula menjadi kontra-produktif apabila faktor eksternal menciptakan lebih banyak tekanan untuk bekerja tetapi tidak mengarah pada hasil yang konkret (Vijayan, 2017). Stres berakhir dengan penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan, tingkat kesalahan yang tinggi dan kualitas kerja yang buruk, pergantian staf yang tinggi, dan ketidakhadiran karena masalah kesehatan seperti kecemasan, ketidakseimbangan kehidupan kerja, depresi, dan jenis penyakit lain seperti sering sakit kepala; obesitas, dan henti jantung (Pandey, 2020).

Kemudian terdapat perceived organizational support yang merupakan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan dari para karyawan. Organisasi perlu memberikan dukungan kepada karyawan, seperti memberikan insentif yang lebih tinggi sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Menurut Ardias (2018), perceived organizational support merupakan aspek persepsi organisasi terhadap karyawan, yang membentuk persepsi karyawan secara keseluruhan tentang sejauh mana organisasi menghargai dan memanfaatkan dukungan mereka, dukungan organisasi yang dirasakan muncul sebagai bentuk dukungan sosial. Dukungan yang diberikan mampu menciptakan persepsi karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan tingkat perceived organizational support yang tinggi memberikan kinerja yang maksimal. Karyawan dengan perceived organizational support juga menghasilkan respon berupa tingkat keterikatan karyawan (Weny et al, 2021).

Berbagai upaya telah dilakukan manajemen agar terjadi peningkatan kinerja pada setiap karyawannya, salah satunya dengan jalan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Organisasi memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, sedangkan karyawan memberikan dukungan pada organisasi tidak hanya dalam keahlian dan kemampuan saja, tetapi komitmen pada organisasi. Dimana hasil penelitian Pangaila et al. (2022) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen maka kinerja mereka akan meningkat ketika kinerja mereka meningkat maka output yang dihasilkan juga meningkat. Ketika karyawan sudah berkomitmen dengan organisasi, mereka akan rela melakukan apa aja demi kemajuan organisasi dan karyawan akan secara rela hati dan ikhlas dalam melakukan pekerjaannya.

Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Dalam hal ini, rendahnya komitmen seorang karyawan mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalani tugasnya sebagai karyawan. Mempermasalahan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, demi ukuran komitmen seorang pimpinan dalam hal ini adalah terkait dengan pendelegasian wewenang (empowerment). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab untuk para karyawannya. Begitupun sebaliknya, bawahan perlu memegang komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shuwa (2021) menemukan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan ketika stres tidak ditangani dengan baik. Lalu Christy & Amalia (2017) dalam penelitiannya menganalisa bagaimana tekanan kerja yang dihadapi karyawan produksi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Ditemukan hasil pada penelitiannya yaitu pengaruh negatif yang signifikan terhadap stres kerja terhadap kinerja pegawai produksi. Lebih lanjut penelitian mengenai job demand dilakukan oleh Siahaan et al. (2019) yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh antara job demand terhadap kinerja. Hasilnya ditemukan bahwa job demand tidak berpengaruh terhadap burnout, job demand tidak berpengaruh terhadap stres, job demand berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun Siahaan et al. (2019) dalam penelitiannya pun memperoleh hasil bahwa burnout tidak berpengaruh terhadap kinerja dan stres tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Apriliana et.al. (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian dari Prastya (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Maretasari dan Ratmawati (2020); Marcos et.al. (2020) menunjukkan bahwa work demand berpengaruh signifikan terhadap organizational commitment. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Mutia et.al. (2022) bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara job demand terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya Hendriyadi (2021); Maretasari dan Ratmawati (2020) menjelaskan bahwa stres kerja dan organizational commitment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan memediasi hubungan antara work demand terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian oleh beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hasil yang tidak konsisten antara satu peneliti dengan peneliti lainnya. Dimana sebagian peneliti menemukan bahwa job demand dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi, namun disisi lain oleh beberapa peneliti ditemukan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Kondisi ini menunjukkan masih adanya inkonsisten hasil temuan penelitian sehingga melahirkan gap research.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatif atau kausal. Dalam penelitian ini, penelitian dilakukan untuk mengetahui peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh job demand dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan perceived organizational support sebagai variabel moderasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Metode sampel yang digunakan pada penelitian adalah sampel probabilitas (probability sampling) dengan cara atau teknik pengambilan sampel di atas dilakukan dengan sampel random sederhana (simple random sampling). Ukuran sampel dihitung dalam permodelan SEM dapat menggunakan metode Maximum Likelihood Estimation (MLE). Dengan demikian, sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 100 responden yang merupakan karyawan Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ (Hair et al., 2014).

Data penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber pengambilan data. Data primer diperoleh dari sumber karyawan di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ secara langsung. Data primer dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung, yaitu dengan memberikan kuesioner tersebut kepada karyawan di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan model pengukuran (measurement model) menggunakan program Smart PLS versi 3.2.9.

### 2.1 Kinerja Karyawan

Aryana & Winoto (2017) menyatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Massora (2019) pun mengungkapkan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebuah pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dikerjakan pencapaian tujuan disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard) (Filatrovi et al., 2021). Menurut Gomes (2003), pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui beberapa dimensi sebagai berikut; 1) Quantity of work, 2) Quality of work, 3) Job Knowledge, 4) Creativeness, 5) Cooperation, 6) Dependability, 7) Initiative, dan 8) Personal Qualities.

### 2.2 Komitmen Organisasi

Newstrom dan Davis (1993) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat, di mana karyawan dapat diidentikkan dengan organisasi dan berkeinginan untuk terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Dengan demikian komitmen organisasional merupakan ukuran kemauan karyawan untuk tinggal atau bertahan dalam organisasi

sampai nanti. Komitmen organisasional juga mencerminkan kepercayaan karyawan pada misi dan tujuan organisasi, kemauan untuk melakukan usaha usaha tertentu dalam mencapai misi dan tujuan itu, serta berniat untuk terus bekerja pada organisasi tersebut. Griffin (2016) menyatakan *organizational commitment* adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Luthans et.al. (2021) menyatakan bahwa komitmen adalah sikap kesetiaan yang ditunjukkan anggota organisasi kepada organisasi di mana dia bekerja. Komitmen ini bersifat tahan lama ( *durable*) dan stabil. Terdapat tiga dimensi terpisah *organizational commitment*, yaitu (Mathis dan Jackson, 2016): 1) Komitmen berkelanjutan, 2) Komitmen afektif, dan 3) Komitmen normatif (*normative commitment*).

**2.3 Perceived Organizational Support**

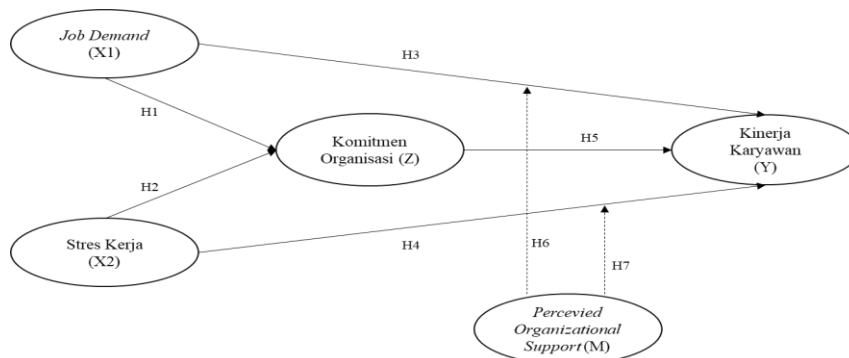
Najeemdeen et al. (2018) mengemukakan bahwa *perceived organizational support* merupakan tingkatan pada seberapa besar organisasi menunjukkan kepedulian mereka terhadap kebutuhan karyawan, serta sebagai penilaian pekerja atas pengalaman mereka di tempat kerja yang membantu mencerminkan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pekerja dan pengakuan mereka atas prestasi karyawan. Selanjutnya, Suifan et al. (2018), menyatakan dukungan organisasi didefinisikan sebagai kepekaan dan pendapat karyawan mengenai sejauh mana keterlibatan mereka dihargai dan diakui oleh organisasi mereka. Selain itu, dukungan organisasi menunjukkan bagaimana karyawan memandang bahwa organisasi mereka menghormati pekerjaan mereka dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Sulistyan et al. (2020) mengungkapkan bahwa dalam mengukur *perceived organizational support* terdapat tiga dimensi pengukuran yaitu perhatian (*concern*), pertimbangan (*consideration*), dan bantuan dalam memecahkan masalah (*assistance in solving problem*).

**2.4 Job Demand (Tuntutan Pekerjaan)**

Secara umum, tuntutan pekerjaan mengacu pada sejauh mana lingkungan kerja mengandung rangsangan yang memerlukan beberapa usaha (Jones & Fletcher, 1996), yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan konsekuensi negatif jika mereka memerlukan upaya tambahan untuk mencapai tujuan kerja. Tuntutan pekerjaan dapat berupa fisik, psikologis, sosial, atau organisasi. Tuntutan pekerjaan biasanya dibagi menjadi dua: tantangan stres kerja dan stresor pekerjaan penghalang. Menurut Gibson et al. (2016) *job demand* diartikan sebagai pekerjaan yang berlebihan. Berlebihan pekerjaan terdiri dari dua jenis berbeda: kuantitatif dan kualitatif. Kelebihan secara kuantitatif dapat diartikan sebagai banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan ketersediaan waktu. Kelebihan kualitatif terjadi ketika individu merasa mereka tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan menyelesaikan pekerjaan mereka atau bahwa kinerja standar yang disyaratkan terlalu tinggi. Terdapat tiga dimensi *job demand* yaitu (Lee et al., 2017) yaitu *work overload*, *emotional demand*, dan *technology demand*.

**2.5 Job Stress (Stres Kerja)**

Stres adalah sejauh mana seseorang merasa tertekan karena beberapa faktor. Robbins dan Judge (2017) menyatakan *stress kerja* merupakan: sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Pengaruh stres kerja belum tentu negatif, atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi organisasi. Pada tingkat stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Pekerja yang berada atau bekerja dalam kondisi stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk *coping* terhadap stres kerja yang dialami. Rival dalam Fredyan (2017) mengemukakan bahwa suatu kondisi ketegangan stres kerja yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Ehsan dan Ali (2019) menjelaskan dimensi yang menyebabkan stres kerja, yaitu *work overload*, *role conflict*, dan *role ambiguity*. Dapat dibuatkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

**2.6 Pengembangan Hipotesa**

Menurut Gibson et al. (2016) *job demand* diartikan sebagai pekerjaan yang berlebihan. Tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menghabiskan waktu dan energi karyawan serta meningkatkan stres cenderung menurunkan kualitas

hubungan pertukaran sosial, yang mengakibatkan komitmen yang lebih rendah. Dari hal ini, job demand yang tinggi akan membatasi pengembangan hubungan karyawan-organisasi yang berkualitas tinggi dan menyebabkan berkurangnya organizational commitment (Jong dan Ford, 2016). Marcos et.al. (2020) menunjukkan bahwa work demand berpengaruh signifikan terhadap organizational commitment. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Mutia et.al. (2022) bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara job demand terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan pernyataan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Job demand berpengaruh terhadap komitmen organisasi**

Robbins (2016) menyatakan stres merupakan keadaan dimana individu menghadapi peluang, masalah atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya, dimana hasil akhirnya dipersepsikan sebagai ketidakpastian. Herjany dan Bernarto (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, sehingga jika tingkat stres dikurangi maka komitmen organisasi akan meningkat. Semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin menurunkan komitmen organisasi karyawan (Ariawan dan Sriathi, 2017). Penelitian yang dilakukan sebelumnya telah menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayanti dan Sariyathi (2016) menunjukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil analisis yang dilakukan Irwanto et.al. (2016) memperlihatkan stres kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan. Temuan ini dapat diartikan karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi dalam organisasi tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen organisasional terhadap organisasi. Berdasarkan pernyataan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi**

Job demand menjadikan salah satu motivasi bagaimana dapat memperlihatkan hasil kinerja apakah menurun atau dapat menyelesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan tanggung jawab tetapi dengan diibaratkan naiknya job demand satu satuan tingkat maka kinerja karyawan akan turun satu satuan tingkat. Diana & Frianto (2020) mengatakan perlunya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan dan rekan bekerja untuk dapat saling memotivasi untuk dapat menyelesaikan dan mencapai tujuan dari organisasi. Hasil temuan Diana & Frianto (2020) mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui burnout. Berdasarkan pernyataan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Job demand berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Stres kerja sering dipandang sebagai efek disfungsi yang dapat menurunkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan itu sendiri. Dikatakan bahwa karyawan dengan tingkat stres yang rendah akan memiliki kinerja yang tinggi (Christy & Amalia, 2017). Gejala stres kerja dapat muncul dalam perilaku, seperti menunda atau menghindari pekerjaan, perubahan pola makan, mengonsumsi obat-obatan, atau kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya (Brunner et al., 2019). Dengan kata lain, penurunan prestasi kerja dapat terjadi jika seseorang mengalami stres. Penelitian sebelumnya mengungkapkan hasil yang konsisten mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja, seperti penelitian Yani & Dwiyantri (2017); Guruge & Ban (2021) yang memperoleh hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Komitmen organisasional sebagai keinginan dari karyawan untuk menjadi bagian dan anggota di suatu organisasi (Colquitt et al, 2017). Komitmen dapat tercermin dari keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi. Karyawan bersedia terlibat dalam organisasi dan memperkokoh kedudukannya supaya merasakan dirinya diperlukan dan dihargai. Hal ini akan memberikan komitmen kerja yang tinggi dalam diri karyawan. Dengan adanya komitmen terhadap organisasi, kinerja karyawan dapat meningkat, karena pekerjaan akan bekerja lebih dengan sepenuh hati (Trisaningsih et al., 2022). Penelitian Maretasari dan Ratmawati (2020) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara organizational commitment terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Pangaila et al. (2022); Hendrialdi (2021); Maretasari dan Ratmawati (2020); Prastyana (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H5: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Dukungan organisasional yang dirasakan (perceived organizational support) merupakan tingkat persepsi yang diberikan karyawan kepada organisasi mereka sehubungan dengan perhatian dan nilai yang diberikan organisasi sejalan dengan kesejahteraan dan kontribusi karyawan (Aban et al, 2019). Menurut teori pertukaran sosial (SET) (Liao et al., 2019) dan teori dukungan organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002), organisasi perlu memberikan dukungan kepada pekerja garis depan, sehingga mereka memperoleh insentif yang lebih tinggi untuk bekerja keras dan mendapatkan kinerja yang lebih baik. Eisenberger et al. (1986) membuka tempat penelitian tentang dampak dukungan organisasi pada kinerja karyawan yang memberikan perspektif baru bagi manajer organisasi untuk mengembangkan strategi manajemen kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H6: Perceived Organizational Support memoderasi pengaruh job demand terhadap kinerja karyawan**

Stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada peluang, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya tidak pasti (Fredyan, 2017). Menurut Ardias (2018) menyebutkan bahwa job stress ditujukan pada sebuah term yang menghubungkan antara pekerjaan dengan orang/individu. Pendekatan tersebut memposisikan job stress dan potensi berkembang menjadi penyakit mental ketika pekerjaan menuntut variasi kebutuhan, harapan atau kapasitas dari pekerja yang berakibat pada kinerja seorang karyawan. Definisi

dukungan organisasi yang dirasakan yang digunakan dalam hal perasaan dan keyakinan umum individu dalam hal ini bahwa organisasi menghargai kerja sama, dukungan dari para anggotanya, dan memperhatikan kesejahteraan dan masa depan mereka dengan tujuan memotivasi, menurunkan tingkat stres karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Asgari et al, 2020). Berdasarkan pernyataan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H7: Perceived Organizational Support memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan**

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pada evaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan untuk mengetahui validitas dan realibilitas yang menghubungkan antara indikator dengan variabel latennya.

##### 3.1.1 Discriminant Validity

Pengujian ini didasarkan dari nilai cross loading pengukuran dengan konstruk dan nilai average variance extracted (AVE). Cross loading factor untuk mengetahui apakah variabel laten memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan korelasi antara indikator dengan variabel laten yang lain (Yamin, 2009).

**Tabel 1.** Discriminant Validity Nilai Cross Loading

	Job Demand	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	POS	Stres Kerja
JB1	0,837	-0,692	-0,673	-0,633	0,653
JB2	0,746	-0,594	-0,550	-0,546	0,549
JB3	0,766	-0,615	-0,563	-0,545	0,536
JB4	0,761	-0,582	-0,516	-0,593	0,474
JB5	0,809	-0,662	-0,609	-0,584	0,634
JB6	0,794	-0,569	-0,494	-0,533	0,559
JB7	0,736	-0,517	-0,498	-0,465	0,491
JB8	0,838	-0,768	-0,708	-0,690	0,738
JB9	0,831	-0,733	-0,653	-0,657	0,688
JB10	0,776	-0,499	-0,396	-0,466	0,467
KK1	-0,693	0,840	0,777	0,765	-0,728
KK2	-0,651	0,850	0,817	0,790	-0,763
KK3	-0,636	0,870	0,842	0,825	-0,738
KK4	-0,613	0,838	0,819	0,834	-0,712
KK5	-0,605	0,801	0,751	0,707	-0,705
KK6	-0,715	0,857	0,809	0,775	-0,757
KK7	-0,663	0,779	0,705	0,673	-0,751
KK8	-0,578	0,827	0,776	0,767	-0,670
KK9	-0,666	0,812	0,790	0,766	-0,763
KK10	-0,764	0,888	0,818	0,830	-0,791
KK11	-0,608	0,749	0,698	0,716	-0,668
KK12	-0,678	0,815	0,775	0,776	-0,701
KK13	-0,665	0,808	0,755	0,777	-0,693
KK14	-0,686	0,805	0,754	0,730	-0,715
KK15	-0,653	0,761	0,724	0,762	-0,639
KK16	-0,567	0,740	0,702	0,694	-0,686
KO1	-0,557	0,726	0,796	0,684	-0,650
KO2	-0,531	0,673	0,770	0,654	-0,642
KO3	-0,599	0,732	0,730	0,740	-0,610
KO4	-0,534	0,708	0,741	0,700	-0,672
KO5	-0,682	0,820	0,873	0,812	-0,758
KO6	-0,512	0,739	0,763	0,678	-0,652
KO7	-0,650	0,797	0,844	0,820	-0,692
KO8	-0,573	0,774	0,827	0,702	-0,698
KO9	-0,597	0,812	0,839	0,766	-0,728
POS1	-0,616	0,796	0,760	0,850	-0,664
POS2	-0,568	0,736	0,717	0,825	-0,640
POS3	-0,601	0,759	0,743	0,819	-0,609
POS4	-0,466	0,692	0,666	0,718	-0,612
POS5	-0,642	0,820	0,836	0,900	-0,724
POS6	-0,555	0,731	0,714	0,751	-0,634

	Job Demand	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	POS	Stres Kerja
POS7	-0,663	0,816	0,793	0,881	-0,706
POS8	-0,634	0,807	0,773	0,856	-0,720
POS9	-0,641	0,730	0,726	0,763	-0,615
SK1	0,521	-0,639	-0,569	-0,512	0,780
SK2	0,480	-0,622	-0,650	-0,581	0,748
SK3	0,557	-0,608	-0,584	-0,585	0,735
SK4	0,599	-0,695	-0,652	-0,620	0,810
SK5	0,617	-0,722	-0,687	-0,667	0,746
SK6	0,587	-0,759	-0,747	-0,693	0,818
SK7	0,705	-0,776	-0,753	-0,725	0,853
SK8	0,637	-0,734	-0,718	-0,687	0,848

Nilai korelasi konstruk seluruh variabel dengan indikatornya lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk laten menunjukkan discriminant validity yang baik karena dapat memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dari pada indikator di blok lainnya. Tahap selanjutnya adalah pengujian discriminant validity yaitu dengan melihat nilai AVE (Average Variance Extracted). Nilai AVE baik jika memiliki nilai lebih besar dari 0,50 (Ghozali dan Latan, 2012). Berikut ini merupakan nilai dari tabel AVE:

**Tabel 2.** Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE Value
Kinerja Karyawan	0,666
Komitmen Organisasi	0,639
Perceived Organizational Support	0,673
Job Demand	0,624
Stres Kerja	0,630

Tabel menunjukkan nilai AVE Value dari model penelitian untuk seluruh variabel telah bernilai di atas 0.5 sehingga nilai AVE untuk pengujian discriminant validity sudah memenuhi untuk pengujian selanjutnya. Dengan demikian uji discriminant validity telah terpenuhi begitupun dengan uji convergent validity sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah Valid.

### 3.1.2 Construct Reliability

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability di atas 0,70 (Ghozali dan Latan, 2012). Berikut hasil output dari outer model dari composite reliability.

**Tabel 3.** Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Syarat	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.892	> 0.7	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.960	> 0.7	Reliabel
Perceived Organizational Support	0.947	> 0.7	Reliabel
Job Demand	0.891	> 0.7	Reliabel
Stres Kerja	0.888	> 0.7	Reliabel

Nilai composite reliability dari model penelitian yang menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memiliki nilai composite reliability di atas 0.7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi nilai dari composite reliability.

### 3.1.3 Cronbach's Alpha

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,60 (Ghozali, 2013). Berikut hasil output dari outer model dari cronbach's alpha.

**Tabel 4.** Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Syarat	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,966	> 0.6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,929	> 0.6	Reliabel
Perceived Organizational Support	0,938	> 0.6	Reliabel
Job Demand	0,933	> 0.6	Reliabel
Stres Kerja	0,915	> 0.6	Reliabel

Diketahui nilai cronbach's alpha dari model penelitian yang menunjukkan bahwa setiap seluruh variabel telah memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0.6. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi nilai dari cronbach's alpha.

3.2 Evaluasi Model Struktural

Model ini merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten, disebut juga dengan inner relation. Pada pengujian ini merupakan uji jenis dan besaran pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.

3.2.1 Uji Koefisien Determinasi/R Square (R<sup>2</sup>)

Evaluasi inner model dilakukan dengan melihat koefisien determinasi. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

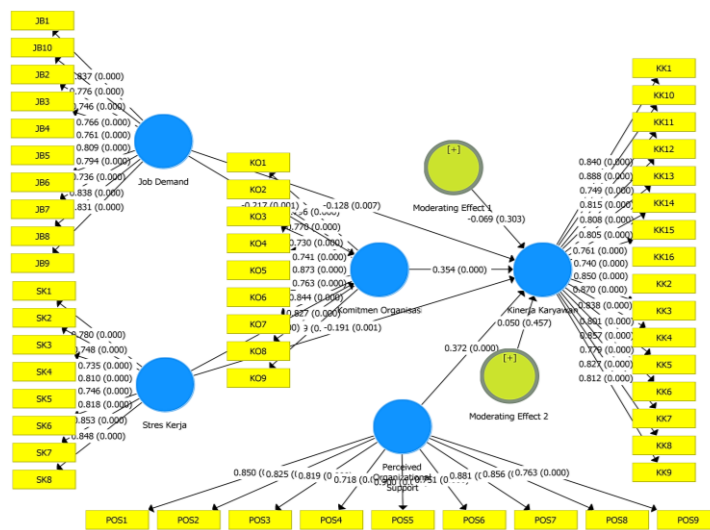
Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi/ Nilai R Square

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan	0,948
Komitmen Organisasi	0,743

Nilai R-square pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,948 hal ini menunjukkan bahwa 94,8% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel job demand, stres kerja, dan komitmen organisasi sedangkan sisanya 5,2 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti. Kemudian nilai R-square pada variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,743 hal ini menunjukkan bahwa 74,3% variabel komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel job demand, dan stres kerja, sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

3.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai path coefficient, t-statistik, dan p-values. Uji hipotesis dilakukan kepada 100 responden dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) yang dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Hasil model penelitian dan hasil pengujian seperti tersaji berikut ini:



Gambar 3. Path Diagram Penelitian

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Struktural I

	Coefficient Beta	T Statistics	P Values
Job Demand -> Komitmen Organisasi	-0,217	3,098	<b>0,002</b>
Stres Kerja -> Komitmen Organisasi	-0,688	13,005	<b>0,000</b>

Berdasarkan output pengujian diatas, maka dapat dibuatkan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Struktur I : KO} = -0,217 \text{ JB} - 0,688 \text{ SK} + e \tag{1}$$

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Struktural II

	Coefficient Beta	T Statistics	P Values
Job Demand -> Kinerja Karyawan	-0,128	2,644	<b>0,008</b>
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,191	3,299	<b>0,001</b>

	Coefficient Beta	T Statistics	P Values
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,354	4,901	<b>0,000</b>

Berdasarkan output pengujian diatas, maka dapat dibuatkan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Struktur II : } KK = - 0,128 JB - 0,191 SK + 0,354 KO + e \tag{2}$$

**Tabel 8.** Hasil Pengujian Hipotesis Moderasi

	Coefficient Beta	T Statistics	P Values
JB*POS → Kinerja Karyawan	-0,069	0,970	<b>0,333</b>
SK*POS → Kinerja Karyawan	0,050	0,710	<b>0,478</b>

Berdasarkan output pengujian diatas, maka dapat dibuatkan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Persamaan Moderasi : } KK = - 0,069 JB - 0,050 SK + e \tag{3}$$

### 3.4 Job Demand Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa job demand berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi job demand maka akan semakin rendah komitmen organisasi. Menurut Jong dan Ford (2016) menyatakan bahwa job demand yang tinggi akan membatasi pengembangan hubungan karyawan-organisasi yang berkualitas tinggi dan menyebabkan berkurangnya organizational commitment. Oktarina (2017) menambahkan, job demand merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan suatu usaha fisik maupun psikis secara terus menerus sehingga menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marcos et.al. (2020) yang menyatakan bahwa job demand berpengaruh negatif terhadap organizational commitment. Ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan menimbulkan situasi tekanan di dalam diri individu sehingga karyawan mengalami kelelahan, berkurangnya konsentrasi karyawan ketika menghadapi pekerjaan, dan karyawan memiliki perilaku kerja yang negatif.

### 3.5 Stres kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah komitmen organisasi. Robbins (2016) menyatakan stres merupakan keadaan dimana individu menghadapi peluang, masalah atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya, dimana hasil akhirnya dipersepsikan sebagai ketidakpastian. Ariawan dan Sriathi, (2017) menyatakan bahwa Semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin menurunkan komitmen organisasi karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Apriliana et.al. (2021) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin menurunkan komitmen karyawan kepada organisasi. Setiap organisasi selalu menginginkan setiap karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

### 3.6 Job Demand Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa job demand berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi job demand maka semakin rendah kinerja karyawan. Menurut Jones dan Fletcher (1996) tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan konsekuensi negatif jika mereka memerlukan upaya tambahan untuk mencapai tujuan kerja. Lebih lanjut Rahayu et al (2022) menambahkan bahwa job demand yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan secara fisik bagi karyawan, hal tersebut juga akan memicu timbulnya kondisi tertekan untuk karyawan sehingga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Diana dan Frianto (2020) yang menemukan bahwa job demand berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Siahaan et al. (2019) yang menyatakan bahwa job demand berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu hasil penelitian Maretasari dan Ratmawati (2020) menyatakan bahwa job demand berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa tantangan dan permintaan terhadap karyawan dalam menyelesaikan permasalahan, persoalan, pekerjaan yang menuntut menggunakan teknologi atau inovasi mengharuskan suatu individu untuk mempelajari serta menyesuaikannya.

### 3.7 Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dewi et al (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Lukito dan Alriani (2018) kondisi stres yang berlebihan dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan yang dapat menurunkan kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyawati et al (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada

karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Qoyyimah et al (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

### **3.8 Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Komitmen dapat tercermin dari keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi. Karyawan bersedia terlibat dalam organisasi dan mem-perkokoh kedudukannya supaya merasakan dirinya diperlukan dan dihargai. Hasil yang sama ditemukan oleh Pangaila et.al. (2022); Ukkas dan Latif (2017); Sudarman (2018); Sampunto et al (2019); Sirait et al (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi.

### **3.9 Job Demand Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Perceived Organizational Support**

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa perceived organizational support tidak dapat memoderasi hubungan antara job demand terhadap kinerja pada karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Wicaksono dan Lutfi (2022) yang menemukan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Tursanurohmad (2019) menyatakan bahwa dukungan yang tidak efektif pada kinerja terjadi karena individu yang mendapat dukungan organisasi yang tinggi cenderung bekerja melebihi peran yang diberikan untuk membantu organisasi sebagai suatu keharusan. Dari perspektif ini, seorang pegawai menilai tinggi perlakuan baik jika perlakuan tersebut bersifat discretionary, bukan hasil batasan eksternal seperti regulasi pemerintah, kontrak serikat buruh, atau upah kompetitif yang dibayar oleh atasan. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui perceived organizational support tidak dapat memoderasi hubungan antara job demand terhadap kinerja pada karyawan.

### **3.10 Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Perceived Organizational Support**

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa perceived organizational support tidak dapat memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pada karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Rifai (2017) yang menyatakan bahwa dukungan sosial tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui perceived organizational support tidak dapat memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pada karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena, masih adanya responden yang merupakan karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ merasa pekerjaan yang saat ini dijalankan memiliki tekanan yang tinggi hingga membuatnya stress. Hal ini terjadi salah satunya karena, masih adanya responden yang merupakan karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ merasa pekerjaan yang saat ini dijalankan memiliki tekanan yang tinggi hingga membuatnya stress.

## **4. KESIMPULAN**

Kesimpulan penelitian ini diperoleh bahwa job demand dan stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ, artinya semakin tinggi job demand dan stress kerja organisasi maka komitmen organisasi akan menurun. Kemudian diperoleh pengaruh hubungan job demand, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Artinya semakin tinggi job demand dan stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Dan semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Perceived organizational diketahui tidak dapat memoderasi pengaruh job demand dan stress kerja terhadap kinerja pada karyawan yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan yang bersangkutan serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel independen yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga akan dapat lebih diketahui faktor-faktor yang dominan pengaruhnya lebih luas terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk dapat memperluas objek penelitian atau melakukan penelitian pada fokus lain, menggunakan ruang lingkup populasi yang lebih luas serta sampel yang lebih banyak agar dapat memberikan hasil yang semakin spesifik.

## **REFERENCES**

- Apriliana, S., Paramita, W., & Handaru, A.W. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 2(3), 721-731.
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 964-992.

- Aryana, P., & Winoto, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89-110.
- Brunner, B., Igic, I., Keller, A. C., & Wieser, S. (2019). Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *The European Journal of Health Economics*, 20(8), 1165-1180.
- Buitendach, J. H., Bobat, S., Muzvidziwa, R. F., & Kanengoni, H. (2016). Work engagement and its relationship with various dimensions of work-related well-being in the public transport industry. *Psychology and Developing societies*, 28(1), 50-72.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74-83.
- Colquitt, J. A., Jeffery A. L., & Wesson, M. J. (2017). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Diana, A. M., & Frianto, A. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 17-33.
- Filatovi, E. W., Kurniawati, N. I., & Setiyono, T. A. (2021). Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 1140-1146.
- Fredyan, E. (2017). Work Stress Effect on The Creativity of Employees Moderated by Emotional Intelligence. *3rd Asean Conference on Psychology, Counseling & Humanities from Research to Practice*, 1-5.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr, J. H., dan Konopaske, R. (2016). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, (Fourteenth Edition). United States: McGraw-Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Griffin, R. W. (2016). *Fundamentals of Management*, (Eighth Edition). Cengage Learning: USA.
- Guruge, S. R., & Ban, J. (2021). Analysing the impact of occupational stress on employee performance: A case study on Hayleys Plantations and tea export PLC in Sri Lanka. *RAIS Journal for Social Sciences*, 5(2), 26-37.
- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Hendriyadi. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian Area Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(02), 377-385.
- Herjany, E., & Bernarto, D. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154-164.
- Herlambang, A. L. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-9.
- Irwanto, I., Riana, G., & Yasa, K. (2016). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(9), 2891-2920.
- Jones, F., & Fletcher, B. (1996). Taking work home: A study of daily fluctuations in work stressors, effects on moods and impacts on marital partners. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 89-106.
- Jong, J., & Ford, M.T. (2016). The Lagged Effects of Job Demands and Resources on Organizational Commitment in Federal Government Agencies: A Multi-Level Analysis. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(3), 1-18.
- Lee, S. H., Shin, Y., & Baek, S. I. (2017). The impact of job demands and resources on job crafting. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 33(4), 829-842.
- Luthans, F., Luthans, B. C., dan Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*, (14 Edition). North Carolina: Information Age Publishing.
- Marcos, A., García-Ael, C., & Topa, G. (2020). The Influence of Work Resources, Demands, and Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors of Spanish Police Officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1-21.
- Maretasari, R., & Ratmawati, D. (2020). Pengaruh Work Demand Dan Work Flexibility Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*, 30(1), 65-80.
- Massora, A. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 7(1), 14-28.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta : Salemba Empat.
- Mutia, R., Anindita, R., & Tahjoo, A. (2022). Beban Kerja Dan Job Demand Mempengaruhi Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional Tenaga Penunjang Medis. *Journal of Hospital Management*, 5(1), 31-38.
- Oktarina, A. N. (2017). Pengaruh Job Demand Pada Burnout dengan Job Resource dan Personal Resource sebagai Pemoderasi: Studi pada PT Kusumaputra Santosa Karanganyar. In *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1.
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05), 124-135.
- Pangaila, N., Nelwan, O., & Lengkong, V. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulut. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 964-973.
- Prastya, K.K. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Vaaria Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 226-235.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2018) *Essentials of Organizational Behavior*. 14th Edition. London: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P. (2016). *Organizational Behavior*. Tenth Edition. London: Pearson Education.
- Sampunto, S., & Sutomo, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47), 75-90.
- Shuwa, K. A. (2021). Work Stress and Employee's Performance in Central Bank of Nigeria. *World Journal of Management and Business Studies*, 1(2). 120-136.

- Siahaan, L. Y. Y., Anisah, H. U., & Rahmawati, R. (2019). Pengaruh Job Demand Terhadap Kinerja Anggota Polri dengan Variabel Stres dan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Satuan Kerja Direktorat Reserse Narkoba Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(2), 184-201.
- Sirait, M. M., Husen, S., Rasyid, A., & Pasolo, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empirik Pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Papua Dan Papua Barat). *The Journal of Business and Management Research* 3(2).
- Sudarman, E. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. *Study & Management Research*, 15(1).
- Trisnaningih, L., Hidayah, S., & Fuady, W.R. (2022). Peran Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 29(52), 22-40
- Vijayan, M. (2017). Impact of Job Stress on Employees'job Performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3).
- Widayanti, K.S., & Sariyathi, N.K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7022-7049.
- Yani, M. D., & Dwiyaniti, E. (2016). Hubungan kompensasi finansial dan stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Dok dan perkapalan Surabaya (Persero). *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 5(2), 163-172.