

# BAB V

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Hasil Penelitian

#### 5.1.1. Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, alat utama yang dpergunakan dalam mengumpulkan data yakni kuesioner. Kuesioner ini dirancang secara khusus dan terdiri dari 31 pertanyaan yang terbagi ke dalam beberapa kategori. Kategori pertama berfokus pada variabel bebas X yaitu Stres Kerja, yang diwakili oleh 10 butir pertanyaan. Kategori kedua berfokus pada variabel *intervening* Z yaitu Komitmen Organisasional dengan 6 butir pertanyaan. Kategori terakhir mencakup variabel terikat Y yaitu Kinerja Pegawai, dengan 15 butir pertanyaan. Responden dari penelitian ini yakni pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Penggunaan kuesioner ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai persepsi dan pengalaman pegawai terkait stres kerja, komitmen organisasional, dan kinerja mereka.

##### 5.1.1.1 Karakteristik Responden

###### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden menurut usia mampu diamati pada tabel 5.1 berikut :

**Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Tingkat Usia</b>	<b>Responden (orang)</b>	<b>Persentase(%)</b>
<26 Tahun	4	7,7
26-35 Tahun	22	42,3
36-45 Tahun	16	30,8
46-55 Tahun	10	19,2
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5.1 didapatkan bahwasanya dari 52 reponden penelitian ini, responden berusia <26 tahun berjumlah 4 orang atau 7,7%. Usia 26-35 berjumlah 22 orang atau 42,3%, usia 36-45 berjumlah 16 orang atau 30,8%, usia 46-55 berjumlah 10 orang atau 19,2%, dan tidak ada pegawai dengan umur diatas 55 tahun. Sehingga dapat diketahui bahwa responden di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi merupakan pegawai pada usia pekerja produktif dengan rentan usia 26-35 tahun.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin mampu diamati pada tabel 5.2 berikut:

**Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Tingkat Usia</b>	<b>Responden (orang)</b>	<b>Persentase(%)</b>
Laki-laki	22	42,3
Perempuan	30	57,7
Jumlah	<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2024

Menurut tabel 5.2 dari 52 responden penelitian ini sejumlah 22 orang atau 42,3% yakni laki-laki serta 30 orang atau 57,7% yakni perempuan. Alhasil mampu dihasilkan bahwasanya mayoritas responden pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi adalah perempuan mencapai 57,7%.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diamati pada tabel 5.3:

**Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Responden (orang)	Persentase(%)
SMA/SMK	4	7,7
S1	35	67,3
S2	10	19,2
S3	3	5,8
Jumlah	<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel 5.3 terlihat dari 52 responden penelitian ini, responden yang berpendidikan akhir SMA/SMK sejumlah 4 orang atau 7,7%, pendidikan Strata 1 sejumlah 35 orang atau 67,3%, yang pendidikan Strata 2 sejumlah 10 orang atau 19,2%, dan pendidikan Strata 3 sejumlah 3 orang atau 5,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian pegawai Kantor Imigrasi pendidikan terakhirnya Strata 1, yang menunjukkan bahwa Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi mengutamakan pegawai dengan pendidikan akhir Strata 1 yang sudah memiliki keterampilan kerja yang baik.

#### **4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Karakteristik responden menurut lama bekerja mampu diamati pada tabel 5.4 berikut:

**Tabel 5. 4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama bekerja	Responden (orang)	Persentase(%)
1-10 Tahun	12	23
11-20 Tahun	23	44,2
21-30 Tahun	14	27
>30 Tahun	3	5,8
Jumlah	<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2024

Menurut tabel 5.4 didapatkan bahwasanya dari 52 responden penelitian ini, responden yang bekerja 1-10 tahun melalui total 12 orang atau 23%, masa kerja 11-20 tahun sejumlah 23 orang atau 44,2%, masa kerja 21-30 tahun sejumlah 14 orang atau 27%, dan masa kerja >30 tahun sejumlah 3 orang atau 5,8%. Sehingga dapat diketahui bahwasanya mayoritas responden penelitian pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi lama bekerjanya 11–20 tahun. Hal ini dikarenakan pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi ialah karyawan yang berpengalaman untuk bekerja.

#### **5.1.1.2 Analisis Deskriptif Variabel**

Penelitian ini menjabarkan dengan deskriptif hasil melalui data yang tersusun ataupun sekumpulan isian responden yang sudah direkapitulasi dan dilakukan analisis nilai deskriptif setiap variabelnya.

##### **1. Variabel Independen (X Stres Kerja)**

Variabel independen pada penelitian ini yakni stres kerja pegawai yang terdiri dari 4 dimensi yaitu fisik, mental, rasa frustrasi, dan ketidaknyamanan. Dimensi fisik tersusun atas 2 faktor yakni stamina, dan kesehatan dengan 2 item pernyataan yakni pegawai merasa sangat mudah lelah saat bekerja, dan pegawai merasa pekerjaan yang terlalu berat mempengaruhi kesehatan. Dimensi mental tersusun atas 2 indikator yakni emosional, juga kurang konsentrasi dengan 2 item pernyataan yakni karyawan merasa lebih emosional disaat menghadapi tekanan kerja, dan pegawai merasa kurang konsentrasi disaat kelelahan bekerja. Dimensi rasa frustrasi tersusun atas 4 indikator yakni hubungan kerja dengan atasan ataupun rekan kerja, beban kerja, konflik kerja, dan masalah pribadi dengan 4 item pernyataan yaitu kaitan kerja dengan atasan dan sesama pegawai kurang terjalin dengan baik, pegawai merasa beban kerja yang diberikan organisasi cukup banyak, pegawai ditemukan konflik kerja menjadikan suasana ketika bekerja menjadi tidak nyaman, dan masalah pribadi yang cukup berat menjadikan pegawai sulit konsentrasi dalam bekerja. Dimensi ketidaknyamanan terdiri dari 2 indikator yakni lingkungan kerja tidak kondusif, dan lingkungan kerja tidak

nyaman dengan 2 item pernyataan yakni pegawai merasa lingkungan kerja kurang kondusif, dan Pegawai merasa lingkungan kerja kurang nyaman dalam mendukung pekerjaan. Adapun 10 pertanyaan berdasarkan indikator variabel stres kerja pada bab 3. Menurut hasil penyebaran serta pengolahan kuesioner dari responden, berikut tanggapan responden atas variabel stres kerja pada tabel 5.5 :

**Tabel 5. 5 Variabel Stres Kerja (X)**

Kode	Pernyataan	Skor					Jumlah (Orang)	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
<b>Fisik (X1)</b>								
X1.1	Pegawai merasa sangat mudah lelah saat bekerja	2	4	11	8	27	52	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>135</b>	<b>210</b>	
X1.2	Pegawai merasa pekerjaan yang terlalu berat mempengaruhi kesehatan	2	3	11	15	21	52	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>60</b>	<b>105</b>	<b>206</b>	
<b>Total Skor X1 (Fisik)</b>							<b>208</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Mental (X2)</b>								
X2.1	Pegawai merasa lebih emosional disaat menghadapi tekanan kerja	2	4	11	10	25	52	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>40</b>	<b>125</b>	<b>208</b>	
X2.2	Pegawai merasa kurang konsenstrasi disaat kelelahan bekerja	2	3	9	13	25	52	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>52</b>	<b>125</b>	<b>212</b>	
<b>Total Skor X2 (Mental)</b>							<b>210</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rasa Frustrasi</b>								
X3.1	Hubungan kerja dengan atasan dan sesama kurang terjalin dengan baik	2	3	15	17	15	52	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>45</b>	<b>68</b>	<b>75</b>	<b>196</b>	
X3.2	Pegawai merasa beban kerja yang diberikan organisasi cukup banyak	2	1	13	11	25	52	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>39</b>	<b>44</b>	<b>125</b>	<b>212</b>	

X3.3	Pegawai merasa adanya konflik kerja membuat suasana dalam bekerja menjadi tidak nyaman	3	2	12	12	23	52	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>48</b>	<b>115</b>	<b>206</b>	
X3.4	Masalah pribadi yang cukup berat membuat pegawai sulit konsentrasi dalam bekerja	3	0	11	11	27	52	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>44</b>	<b>135</b>	<b>215</b>	
<b>Total Skor X3 (Rasa Frustrasi)</b>							<b>207,25</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Ketidaknyamanan</b>								
X4.1	Pegawai merasa lingkungan kerja kurang kondusif	3	1	15	17	16	52	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>68</b>	<b>80</b>	<b>198</b>	
X4.2	Pegawai merasa lingkungan kerja kurang nyaman dalam mendukung pekerjaan	3	2	13	16	18	52	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>64</b>	<b>90</b>	<b>200</b>	
<b>Total Skor X4 (Ketidaknyamanan)</b>							<b>199</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-rata</b>							<b>206,1</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Melalui tabel 5.5, mampu didapatkan variabel stres kerja menunjukkan rata-rata skor senilai 206,1 melalui kategori tinggi yang dilihat dari fisik, mental, rasa frustrasi, dan ketidaknyamanan. Pada dimensi Fisik dengan pernyataan pegawai merasa sangat mudah lelah saat bekerja mempunyai nilai sebesar 210 dengan kategori tinggi, alhasil mampu dinilai bahwasany pegawai merasa mudah kelelahan saat sedang bekerja. Pada pernyataan pegawai merasa pekerjaan yang terlalu berat mempengaruhi kesehatan mempunyai nilai senilai 206 melalui kategori tinggi, alhasil mampu dinilai pegawai merasakan pekerjaan yang terlalu berat dapat mempengaruhi kesehatannya.

Dimensi mental dengan pernyataan pegawai merasa lebih emosional disaat menghadapi tekanan kerja mempunyai nilai senilai 208 dengan kategori tinggi, alhasil mampu dikatakan tekanan kerja yang tinggi mempengaruhi emosional dari pegawai. Pada pernyataan pegawai merasa kurang konsentrasi disaat kelelahan bekerja mempunyai nilai senilai 212 dengan kategori tinggi, alhasil mampu dinilai disaat kelelahan pegawai merasakan konsentrasinya menurun.

Dimensi rasa frustrasi dengan pernyataan hubungan kerja dengan atasan dan sesama kurang terjalin dengan baik mempunyai nilai 196 melalui kategori tinggi, alhasil mampu dikatakan bahwasanya pegawai merasa hubungannya antar sesama pegawai maupun dengan atasan kurang terjalin dengan baik. Pada pernyataan pegawai merasa beban kerja yang diberikan organisasi cukup banyak mempunyai nilai 212 melalui kategori tinggi, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai merasa organisasi terlalu banyak memberikan beban kerja. Pada pernyataan pegawai merasa adanya konflik kerja membuat suasana dalam bekerja menjadi tidak nyaman mempunyai nilai 206 dengan kategori tinggi, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai merasa konflik kerja membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman. Pada pernyataan masalah pribadi yang cukup berat membuat pegawai sulit konsentrasi dalam bekerja mempunyai nilai 215 dengan kategori tinggi, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai merasa permasalahan pribadi mereka diluar lingkungan organisasi yang berat berpengaruh menurunkan konsentrasi dalam bekerja.

Dimensi ketidaknyamanan dengan pernyataan pegawai merasa lingkungan kerja kurang kondusif mempunyai nilai 198 melalui kategori tinggi, alhasil mampu dinilai jika pegawai merasa tidak senang dengan suasana kerja yang tidak mendukung. Pada pernyataan pegawai merasa lingkungan kerja kurang nyaman dalam mendukung pekerjaan mempunyai nilai 200 dengan kategori tinggi, alhasil mampu dikatakan pegawai merasa lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dalam mendukung pekerjaannya.

## **2. Variabel Dependen (Y Kinerja Pegawai)**

Dimensi kinerja pegawai tersusun atas 5 dimensi yakni kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, dan kemandirian. Dimensi kualitas tersusun atas 3 indikator yakni kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja dengan 3 pernyataan yakni pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kerja organisasi, pegawai mempunyai keterampilan ketika bekerja secara cermat, dan cekatan, teliti, dan pegawai mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Dimensi

kuantitas terdiri dari 3 indikator yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, memenuhi tugas kerja, dan tugas kerja sesuai prosedur dengan 3 pernyataan yakni pegawai mampu mengerjakan tugas berdasarkan jumlah yang ditentukan, pegawai menyelesaikan pekerjaan berdasarkan harapan organisasi, dan pegawai menuntaskan pekerjaan berdasarkan prosedur kerja organisasi. Dimensi ketepatan waktu terdiri dari 3 indikator yaitu waktu bekerja maksimal, pekerjaan tepat waktu, dan tugas kerja berdasarkan waktu yang ditetapkan dengan 3 pernyataan yakni pegawai menuntaskan pekerjaan tepat waktu, pegawai mempergunakan waktu bekerja dengan maksimal, dan pegawai menuntaskan pekerjaan berdasarkan waktu yang diberikan organisasi.

Dimensi efektifitas biaya mencakup 3 indikator yakni kerja secara efektif, kerja secara efisien, dan meminimalisir kesalahan kerja dengan 3 pernyataan yakni pegawai menuntaskan pekerjaan dengan efisien guna meminimalisir biaya, pegawai menuntaskan pekerjaan dengan efektif dalam menghemat pengeluaran biaya, dan pegawai mampu meraih target pekerjaan tanpa pengawasan guna meminimalisir biaya tambahan. Dimensi kemandirian terdiri dari 3 indikator yaitu kerja mandiri, menyadari kesalahan serta memperbaiki kesalahan, dan kreativitas dengan 3 pernyataan yakni pegawai sanggup bekerja mandiri tanpa pengawasan atasan, pegawai sadar akan kesalahan dan mengoreksi kesalahan ini sebelum ditegur oleh atasan, dan pegawai memiliki daya kreativitas yang tinggi dalam bekerja. Adapun 15 pernyataan yang disesuaikan indikator yang telah dituliskan pada bab 3. Berikut jawaban yang diberikan responden didasarkan penyebaran dan pengolahan data kuisioner dari responden, ditunjukkan pada tabel 5.6:

**Tabel 5. 6 Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Kode	Pernyataan	Skor					Jumlah (Orang)	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
<b>KUALITAS PEKERJAAN (Y1)</b>								
Y1.1	Pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja organisasi	0	0	2	22	28	52	Sangat Tinggi

<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>88</b>	<b>140</b>	<b>234</b>	
Y1.2	Pegawai memiliki ketarampilan dalam bekerja dengan cekatan, cermat, dan teliti	0	0	2	20	30	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>80</b>	<b>150</b>	<b>236</b>	
Y1.3	Pegawai mampu memberikan hasil kerja yang maksimal	0	0	2	19	31	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>76</b>	<b>155</b>	<b>237</b>	
<b>Total Skor Y1 (KUALITAS PEKERJAAN)</b>							<b>235,7</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>KUANTITAS PEKERJAAN (Y2)</b>								
Y2.1	Pegawai ini mampu mengerjakan tugas berdasarkan jumlah yang ditentukan	0	1	1	20	30	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>80</b>	<b>150</b>	<b>235</b>	
Y2.2	Pegawai ini menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi	0	1	1	21	29	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>84</b>	<b>145</b>	<b>234</b>	
Y2.3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur kerja organisasi	0	0	2	12	38	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	<b>190</b>	<b>244</b>	
<b>Total Skor Y2 (KUANTITAS PEKERJAAN)</b>							<b>237,7</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>KETEPATAN WAKTU</b>								
Y3.1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	2	17	33	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>68</b>	<b>165</b>	<b>239</b>	
Y3.2	Pegawai menggunakan waktu bekerja dengan maksimal	0	0	2	11	39	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>44</b>	<b>195</b>	<b>245</b>	
Y3.3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan organisasi	0	0	2	21	29	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>84</b>	<b>145</b>	<b>235</b>	
<b>Total Skor Y3 (KETEPATAN WAKTU)</b>							<b>239,7</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>EFEKTIFITAS BIAYA</b>								
Y4.1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif untuk menghemat pengeluaran biaya	0	1	1	12	38	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>48</b>	<b>190</b>	<b>239</b>	

Y4.2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efisien untuk meminimalisir biaya	0	1	1	16	34	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>64</b>	<b>170</b>	<b>239</b>	
Y4.3	Pegawai mampu meraih target pekerjaan tanpa pengawasan guna meminimalisir biaya tambahan	0	1	1	18	32	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>72</b>	<b>160</b>	<b>237</b>	
<b>Total Skor Y4 (EFEKTIFITAS BIAYA)</b>							<b>238,3</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>KEMANDIRIAN</b>								
Y5.1	Pegawai sanggup bekerja mandiri tanpa pengawasan atasan	0	0	2	10	40	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>200</b>	<b>246</b>	
Y5.2	Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	0	0	3	18	31	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>72</b>	<b>155</b>	<b>236</b>	
Y5.3	Pegawai memiliki daya kreativitas yang tinggi dalam bekerja	0	0	3	18	31	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>72</b>	<b>155</b>	<b>236</b>	
<b>Total Skor Y5 (KEMANDIRIAN)</b>							<b>239,3</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Rata-rata</b>							<b>238,75</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Melalui tabel 5.6, mampu didapatkan bahwasanya variabel kinerja pegawai menunjukkan rata-rata skor keseluruhan senilai 238,75 melalui kategori sangat tinggi yang diamati melalui waktu, kuantitas, kualitas, ketepatan efektifitas biaya, dan kemandirian. Dimensi kualitas dengan pernyataan pegawai mempunyai kemampuan dalam menuntaskan pekerjaan berdasarkan kerja organisasi mempunyai nilai 234 melalui kategori sangat tinggi, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai sangat mampu menuntaskan pekerjaan berdasarkan kerja organisasi. Pada pernyataan pegawai mempunyai ketarampilan kerja dengan cermat, cekatan, dan teliti mempunyai nilai 236 melalui kategori sangat tinggi, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai sangat

mampu bekerja dengan cekatan, cermat, dan teliti. Pada pernyataan pegawai mampu memberikan hasil kerja yang maksimal mempunyai nilai 237 melalui kategori sangat tinggi, alhasil mampu dikatakan pegawai sangat mampu memberi hasil kerja yang maksimal.

Dimensi kuantitas dengan pernyataan pegawai mampu melakukan pengerjaan tugas berdasarkan jumlah yang ditentukan mempunyai nilai 235 melalui kategori sangat tinggi, alhasil mampu dikatakan pegawai sangat mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang telah ditentukan. Pada pernyataan pegawai menuntaskan pekerjaan berdasarkan harapan organisasi memiliki nilai 234 dengan kategori sangat tinggi, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai sangat mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan organisasi. Pada pernyataan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur kerja organisasi mempunyai nilai 244 dengan kategori sangat tinggi, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai sangat mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan prosedur kerja organisasi.

Dimensi ketepatan waktu dengan pernyataan pegawai menuntaskan pekerjaan tepat waktu mempunyai nilai 239 melalui kategori sangat tinggi, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai sangat mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Pada pernyataan pegawai menggunakan waktu bekerja dengan maksimal mempunyai nilai 245 melalui kategori sangat baik, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai sangat mampu menggunakan waktu bekerja dengan sebaik mungkin. Pada pernyataan pegawai menuntaskan pekerjaan berdasarkan waktu yang diberikan organisasi mempunyai nilai 235 melalui kategori sangat tinggi, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai sangat mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang disediakan organisasi.

Dimensi efektifitas biaya dengan pernyataan karyawan menuntaskan pekerjaan dengan efektif dalam meminimalisir pengeluaran biaya memiliki nilai 239 melalui kategori sangat tinggi, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai sangat mampu bekerja dengan efektif guna meminimalisir biaya. Pada pernyataan pegawai menuntaskan pekerjaan dengan efisien dalam meminimalisir biaya mempunyai nilai

239 melalui kategori sangat tinggi, alhasil mampu dinilai pegawai sangat mampu bekerja dengan efisien dalam menghemat biaya. Pada pernyataan pegawai mampu meraih target pekerjaan tanpa pengawasan guna meminimalisir biaya tambahan mempunyai nilai 237 melalui kategori sangat tinggi, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai sangat mampu mencapai target pekerjaan tanpa pengawasan dalam mengurangi biaya tambahan.

Dimensi kemandirian dengan pernyataan pegawai menyanggupi untuk bekerja mandiri tanpa pengawasan atasan mempunyai nilai 246 melalui kategori sangat tinggi, alhasil mampu dinilai jika pegawai sangat sanggup bekerja mandiri tanpa ada pengawasan atasan. Pada pernyataan pegawai sadar akan sepenuhnya jika seseorang menemukan kesalahan dan memperbaikinya sebelum ditegur oleh atasan, nilai yang diperoleh adalah 236 melalui kategori sangat tinggi, sehingga mampu dianggap pegawai sangat dapat menyadari kesalahan dan dapat memperbaikinya tanpa harus ditegur oleh atasan. Pada pernyataan pegawai memiliki daya kreativitas yang tinggi dalam bekerja memiliki nilai 236 melalui kategori sangat tinggi, alhasil mampu dikatakan bahwasanya pegawai sangat kreatif dalam bekerja.

### **3. Variabel *Intervening* (Z Komitmen Organisasional)**

Dimensi komitmen organisasional tersusun dari 2 dimensi yakni komitmen afektif dan komitmen normatif. Dimensi komitmen afektif tersusun atas 3 indikator yaitu ikatan yang kuat dengan organisasi, rasa bangga, keinginan bertahan dengan 3 item pernyataan yakni pegawai merasa mempunyai keterikatan emosional dan senang terlibat dengan organisasi ini, pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini, juga pegawai bertekad agar terus bekerja di organisasi ini. Dimensi komitmen normatif terdiri dari 3 indikator yaitu loyalitas, kewajiban bertahan, dan rasa tanggungjawab dengan 3 item pernyataan yakni pegawai merasa harus mempunyai loyalitas yang tinggi pada organisasi, pegawai merasa mempunyai tujuan yang sama dengan organisasi, dan pegawai merasa memiliki tanggungjawab atas pencapaian tujuan organisasi. Adapun 6 pernyataan yang disesuaikan dengan indikator yang sudah

dituliskan pada bab 3. Jawaban yang diberikan responden didasarkan pada penyebaran dan pengolahan data kuisioner responden ditunjukkan pada tabel 5.7:

**Tabel 5. 7 Variabel Komitmen Organisasional (Z)**

Kode	Pernyataan	Skor					Jumlah (Orang)	Ket
		ST	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
<b>KOMITMEN AFEKTIF (Z1)</b>								
Z1.1	Pegawai merasa memiliki keterikatan emosional dan senang terlibat dengan organisasi	0	2	1	31	18	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>124</b>	<b>90</b>	<b>221</b>	
Z1.2	Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi	0	0	1	21	30	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>84</b>	<b>150</b>	<b>237</b>	
Z1.3	Pegawai ingin tetap bekerja di organisasi	0	0	1	18	33	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>72</b>	<b>165</b>	<b>240</b>	
<b>Total Skor Z1 (KOMITMEN AFEKTIF)</b>							<b>232,7</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>KOMITMEN NORMATIF (Z2)</b>								
Z2.1	Pegawai merasa harus memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi	0	1	0	25	26	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>130</b>	<b>232</b>	
Z2.2	Pegawai merasa memiliki tujuan yang sama dengan organisasi	0	1	2	27	22	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>108</b>	<b>110</b>	<b>226</b>	
Z2.3	Pegawai merasa memiliki tanggungjawab atas pencapaian tujuan organisasi	0	1	0	20	31	52	Sangat Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>155</b>	<b>237</b>	
<b>Total Skor Z2 (KOMITMEN NORMATIF)</b>							<b>231,7</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Rata-rata</b>							<b>232,2</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Melalui tabel 5.7, mampu didapatkan bahwasanya variabel komitmen organisasional pegawai menunjukkan total rata-rata keseluruhan skor sebanyak 232,2 melalui kategori sangat tinggi yang ditinjau melalui komitmen afektif dan komitmen normatif. Dimensi komitmen afektif melalui pernyataan pegawai merasa memiliki keterikatan emosional dan senang terlibat dengan organisasi ini mempunyai nilai 221 melalui kategori sangat baik, alhasil mampu dinilai pegawai sangat merasa memiliki keterikatan emosional yang tinggi dan senang dalam melibatkan diri dengan organisasi. Pada pernyataan pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi mempunyai nilai 237 melalui kategori sangat baik, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai merasa dirinya sangat bangga menjadi bagian dari organisasi. Pada pernyataan pegawai ingin tetap bekerja di organisasi mempunyai nilai 240 dengan kategori sangat baik, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai merasa dirinya sangat ingin terus bekerja di kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.

Dimensi komitmen normatif dengan pernyataan pegawai merasa harus memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi mempunyai nilai 232 melalui kategori sangat tinggi, alhasil dinilai pegawai sangat merasa memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Pada pernyataan pegawai merasa memiliki tujuan yang sama dengan organisasi mempunyai nilai 226 melalui kategori sangat baik, alhasil mampu dinilai bahwasanya pegawai sangat merasa tujuan organisasi merupakan tujuannya yang harus dicapainya juga. Pada pernyataan pegawai merasa memiliki tanggungjawab atas pencapaian tujuan organisasi mempunyai nilai 237 melalui kategori sangat baik, alhasil mampu dinilai pegawai sangat merasa pencapaian tujuan organisasi merupakan tanggungjawabnya.

### **5.1.2. Uji *Outer Model***

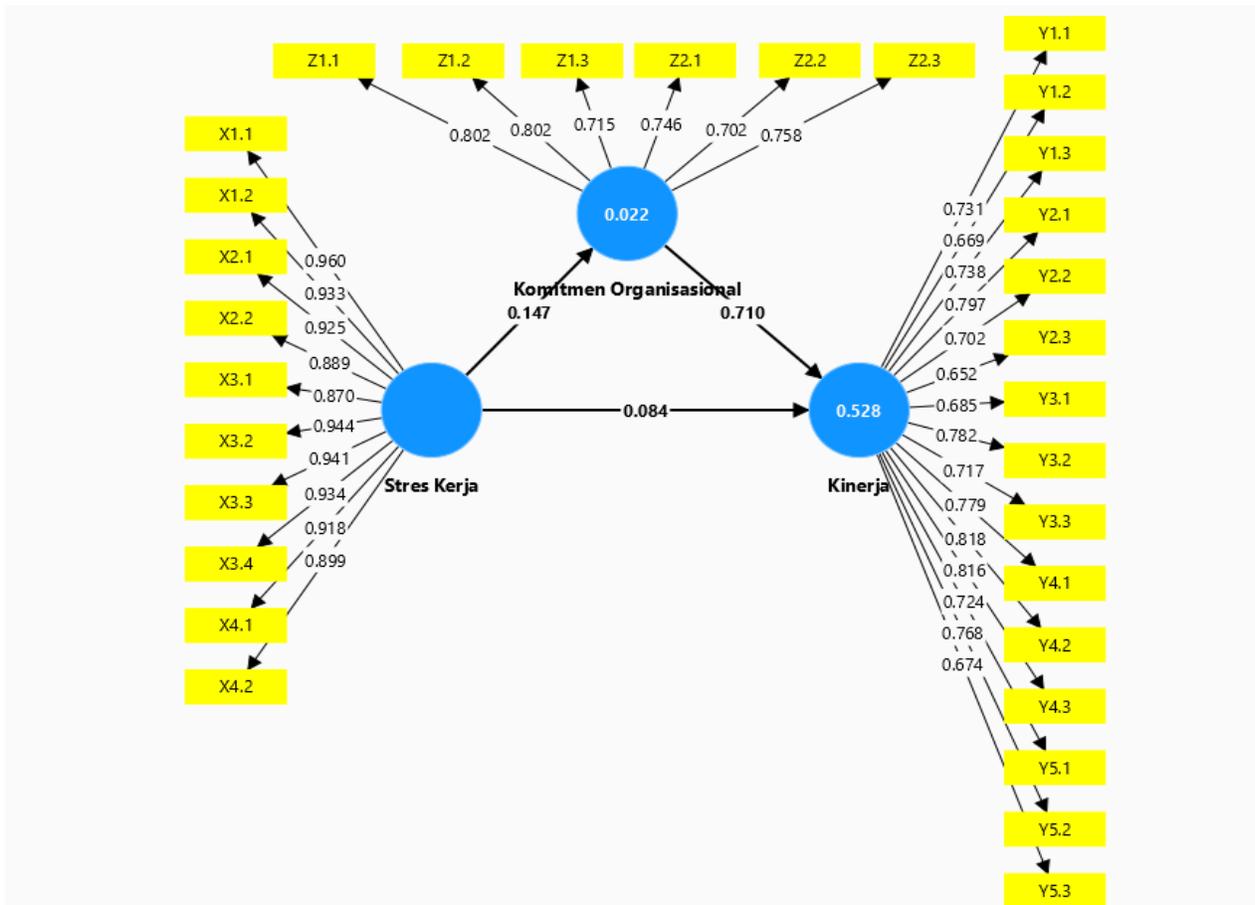
Pengujian outer model bertujuan dalam menjamin bahwasanya model pengukuran valid dan reliabel. Analisis ini dilakukan untuk menilai keterkaitan diantara variabel laten dan indikator-indikatornya. Pengujian outer model dalam

SmartPLS melibatkan tiga kriteria utama: validitas reliabilitas, konvergen, dan validitas diskriminan.

### 5.1.2.1. Uji Convergent Validity

Validitas konvergen mengevaluasi model pengukuran menggunakan indikator reflektif, dengan menilai keterkaitan antara skor item dan skor yang diperkirakan oleh *SmartPLS 4*. Jika korelasi antara variabel laten dan konstraknya lebih dari 0,70, nilai reflektif dianggap tinggi. Namun, dalam penelitian eksploratif atau awal pengembangan skala, nilai loading factor 0,5-0,6 sudah memadai. Penelitian ini menetapkan ambang batasan loading factor senilai 0,70.

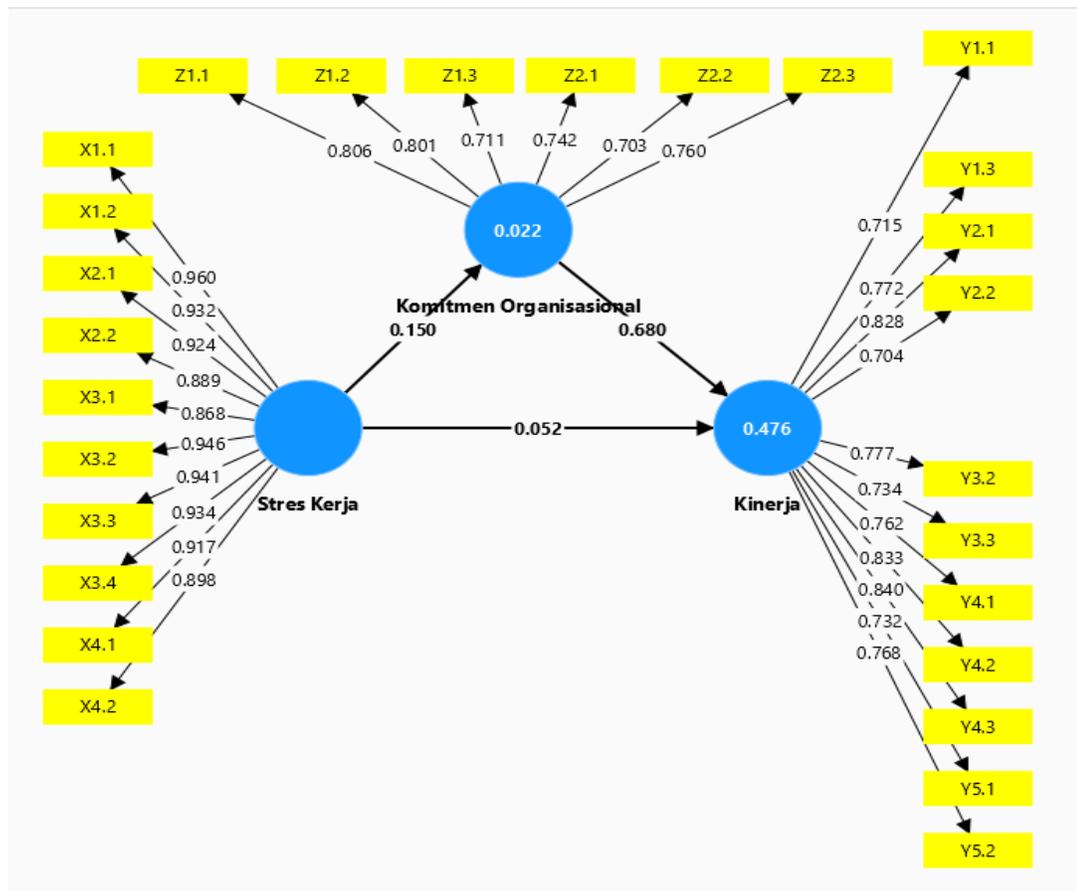
**Gambar 5. 1 Model Hubungan Kausal Antar Variabel**



Hasil analisis menggunakan SmartPLS 4 mampu diamati pada Gambar 5.1. Terdapat nilai outer loading ataupun keterkaitan diantara konstruk dan variabel yang

masih di bawah 0,70, yakni Y1.2, Y2.3, Y3.1, dan Y5.3, sehingga tidak mencukupi kriteria validitas konvergen. Item-item dengan nilai kurang dari 0,70 harus dihapus untuk memastikan semua indikator valid. Setelah dilakukan penghapusan ini, model dihitung ulang hingga semua konstruk dan indikator memenuhi kriteria validitas. Berikut adalah model yang sudah dihitung ulang.

**Gambar 5. 2 Outer Model Setelah Dikalkulasi Ulang**



Outer model setelah dihitung ulang pada gambar 5.2 memperlihatkan bahwasanya setiap *loading factor* melebihi 0,70 alhasil tidak ditemukan konstruk yang dihilangkan dari model serta variabel laten melalui konstruknya mempunyai kaitan tinggi.

**Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas (Outer Loading)**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Outer Loading</b>
1.	Stres Kerja (X)	X.1.1 Stamina	0.960
		X.1.2 Kesehatan	0.932
		X.2.1 Emosional	0.924
		X.2.2 Kurang konsentrasi	0.889
		X.3.1 Hubungan kerja dengan atasan ataupun rekan kerja	0.868
		X.3.2 Beban kerja	0.946
		X.3.3 Konflik kerja	0.941
		X.3.4 Masalah pribadi	0.934
		X.4.1 Lingkungan kerja tidak kondusif	0.917
		X.4.2 Lingkungan kerja tidak nyaman	0.898
2.	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1.1 Kemampuan	0.715
		Y.1.3 Hasil kerja	0.772
		Y.2.1 Memenuhi tugas kerja	0.828
		Y.2.2 Menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target	0.704
		Y.3.2 Waktu bekerja maksimal	0.777
		Y.3.3 Tugas kerja sesuai waktu yang ditetapkan	0.734
		Y.4.1 Pekerjaan secara efektif	0.762
		Y.4.2 Pekerjaan secara efisien	0.833
		Y.4.3 Meminimalisir kesalahan bekerja	0.840
		Y.5.1 Kerja mandiri	0.732
Y.5.2 Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan	0.768		
3.	Komitmen Organisasional (Z)	Z.1.1 Ikatan yang kuat dengan organisasi	0.806
		Z.1.2 Rasa bangga	0.801
		Z.1.3 Keinginan bertahan	0.711
		Z.2.1 Loyalitas	0.742
		Z.2.2 Kewajiban bertahan	0.703
		Z.2.3 Rasa tanggungjawab	0.760

Sumber: Diolah peneliti, 2024.

### 5.1.2.2. Uji Reabilitas (Composite Reliability dan Cronbach Alpha)

#### 1. Uji Reabilitas dan Nilai AVE

Pengujian reliabilitas dilaksanakan dalam mengevaluasi konsistensi sebuah kuesioner terhadap variabel atau konstraknya. Instrumen yang valid menunjukkan nilai yang stabil, memperlihatkan bahwa indikator tersebut reliabel. Sebuah kuesioner dianggap reliabel bilamana jawaban responden tidak berubah dari waktu ke waktu. Metode yang dipergunakan dalam melakukan pengujian reliabilitas yakni konsistensi internal. Pengujian reliabilitas instrumen melibatkan penggunaan *composite reliability* dan koefisien *alpha Cronbach*, di mana nilai di atas 0,70 memperlihatkan bahwasanya konstruk tersebut reliabel. Berikut data hasil analisis reliabilitas menggunakan pengujian *composite reliability* dan koefisien *alpha Cronbach*:

**Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas dan Nilai AVE**

#### Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja	0.931	0.933	0.941	0.594
Komitmen Organisasional	0.850	0.863	0.888	0.570
Stress Kerja	0.980	1.043	0.982	0.849

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Dari hasil pengujian tersebut, ditemukan bahwa nilai *composite reliability* dan koefisien *alpha Cronbach* untuk setiap variabel melebihi 0,70, memperlihatkan bahwasanya instrumen yang dipergunakan mampu diandalkan. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya bahwa instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini konsisten dan stabil. Oleh karena itu, setiap konstruk ataupun variabel dalam penelitian ini dapat dianggap baik, serta pernyataan yang dipergunakan untuk mengevaluasi tiap variabel mempunyai reliabilitas yang tinggi.

#### 2. Uji Construct Validity

Untuk mengevaluasi validitas sebuah konstruk, mampu ditinjau melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Kriteria AVE dari variabel dianggap valid bilamana nilainya lebih dari 0,50. Nilai AVE dari hasil output terlihat pada Tabel 5.8 di atas. Dari tabel tersebut, mampu diamati bahwasanya setiap variabel mempunyai nilai AVE yang melebihi 0,50, menunjukkan bahwasanya konstruk pada penelitian ini mempunyai validitas yang baik.

### 5.1.2.3. Uji Discriminant Validity

Untuk mengevaluasi validitas diskriminan, diperiksa nilai cross loading dalam memastikan bahwa konstruk pada penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang memadai. Bilamana tiap indikator dari variabel laten bernilai *cross loading* tertinggi pada variabel laten yang sesuai, alhasil model dianggap mempunyai validitas diskriminan yang baik. Berikut adalah hasil pengujian validitas diskriminan yang dihasilkan :

**Tabel 5. 9 Hasil Nilai Cross Loading**

	<b>Kinerja (Y)</b>	<b>Komitmen Organisasional (Z)</b>	<b>Stres Kerja (X)</b>
X1.1	0.136	0.173	0.960
X1.2	0.075	0.122	0.932
X2.1	0.042	0.106	0.924
X2.2	0.097	0.086	0.889
X3.1	0.046	0.086	0.868
X3.2	0.245	0.226	0.946
X3.3	0.151	0.124	0.941
X3.4	0.141	0.081	0.934
X4.1	0.126	0.073	0.917
X4.2	0.154	0.149	0.898
Y1.1	0.715	0.630	0.169
Y1.3	0.772	0.512	0.067
Y2.1	0.828	0.490	0.011
Y2.2	0.704	0.492	-0.017

Y3.2	0.777	0.499	0.160
Y3.3	0.734	0.552	0.038
Y4.1	0.762	0.544	0.245
Y4.2	0.833	0.445	0.117
Y4.3	0.840	0.581	0.161
Y5.1	0.732	0.482	0.232
Y5.2	0.768	0.538	0.084
Z1.1	0.628	0.806	0.208
Z1.2	0.461	0.801	0.324
Z1.3	0.506	0.711	0.028
Z2.1	0.451	0.742	-0.075
Z2.2	0.381	0.703	0.108
Z2.3	0.616	0.760	0.037

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Dari data yang tercantum pada Tabel 5.9 di atas, terlihat bahwasanya setiap indikator mempunyai nilai cross loading yang paling tinggi pada variabel yang sesuai dengan mereka, daripada nilai cross loading indikator pada blok konstruk lainnya. Dengan demikian, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya indikator-indikator yang dipergunakan pada penelitian ini menunjukkan validitas diskriminan yang baik guna membentuk tiap variabelnya.

### 5.1.3. Uji Inner Model

Pengujian inner model dipergunakan dalam mengevaluasi keterkaitan antar konstruk, signifikansi tingkat, beserta nilai *R-square*. Evaluasi inner model dilakukan melalui mempertimbangkan *R-square* serta uji t dan signifikansi koefisien jalur struktural.

#### 5.1.3.1. Uji R-Square

Hasil *output* nilai *R-square* yaitu:

**Tabel 5.11 Hasil nilai *R-Square***

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.476	0.455
Komitmen Organisasional	0.022	0.003

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Dari Tabel 5.10 tersebut, terlihat bahwasanya nilai *R-square* untuk variabel kinerja pegawai adalah 0,476. Artinya, 47,6% variasi dalam variabel kinerja pegawai mampu diterangkans oleh variabel stres kerja serta komitmen organisasional, sementara itu 52,4% sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Selanjutnya, nilai *R-square* dalam variabel komitmen organisasional yakni 0,022. Ini mengindikasikan bahwasanya 2,2% dari variasi dalam konstruk komitmen organisasional mampu diterangkan oleh variabel stres kerja, sementara itu 99,78% sisanya dijabarkan oleh faktor lain yang tidak ditelaah pada penelitian ini.

### 5.1.3.2. Uji Hipotesis

Pada analisis hipotesis (*bootstrapping*), dilakukan guna mengevaluasi apakah ditemukan dampak yang signifikan diantara variabel independen dan dependen. Hasil dari pengujian hipotesis terlihat pada koefisien jalur yang mencerminkan nilai korelasi dan statistik t. Nilai korelasi mengindikasikan seberapa besar dampak antar variabel yang sedang diteliti. Batasan untuk menolak atau menerima hipotesis yang diangkat adalah 0,05.

**Tabel 5.12 Uji Hipotesis Berdasarkan *Path Coefficient***

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
Komitmen Organisasional -> Kinerja	0.680	0.685	0.088	7.698	0.000
Stress Kerja -> Kinerja	0.052	0.010	0.160	0.322	0.747
Stress Kerja -> Komitmen Organisasional	0.150	0.168	0.227	0.661	0.509

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
Stress Kerja -> Komitmen Organisasional -> Kinerja	0.102	0.104	0.148	0.690	0.490

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Hasil Analisis:

### **H1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi**

Melalui hasil pengujian hipotesis, didapat koefisien jalur senilai 0,052 dengan nilai P-values yang menunjukkan dampak stres kerja pada kinerja pegawai senilai 0,747. Nilai T-statistic adalah 0,322. Hasil ini tidak memenuhi kriteria yang umumnya diterima di mana P-values > 0,05 dan T-Statistic < 1,96. Atas dasar itu, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya stres kerja tidak membawa dampak signifikan pada kinerja pegawai. Sehingga, hipotesis pertama yang menemukan bahwasanya stres kerja membawa dampak pada kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi harus ditolak.

### **H2. Stres Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi**

Melalui hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwasanya koefisien jalur mempunyai nilai positif senilai 0,150, menunjukkan adanya dampak positif. Namun, nilai P-values yang mengindikasikan dampak stres kerja pada komitmen organisasional yakni 0,509, melalui nilai T-Statistic senilai 0,661. Hasil ini tidak memenuhi kriteria yang umumnya diterima di mana P-values > 0,05 dan T-Statistic < 1,96. Atas dasar tersebut, mampu disimpulkan bahwasanya stres kerja tidak membawa dampak signifikan pada komitmen organisasional. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menekankan bahwasanya stres kerja membawa dampak pada komitmen organisasional pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi harus ditolak.

### **H3. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi**

Melaalui hasil uji hipotesis, ditemukan bahwasanya koefisien jalur mempunyai nilai positif senilai 0,680, menunjukkan adanya dampak positif. Nilai P-values yang menunjukkan dampak komitmen organisasional pada kinerja yakni 0,000, dengan nilai T-Statistic senilai 7,698. Hasil tersebut bersesuaian dengan kriteria yang diterima, di mana P-values < 0,05 dan T-Statistic > 1,96. Atas dasar tersebut, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya komitmen organisasional membawa dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Atas dasar tersebut, hipotesis ketiga yang menemukan bahwasanya komitmen organisasional membawa dampak pada kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi mampu diterima..

### **H4. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi**

Melalui hasil uji hipotesis, didapatkan bahwasanya efek tidak langsung spesifik (specific indirect effect) mempunyai nilai positif senilai 0,102, memperlihatkan adanya dampak positif. Namun, nilai P-values yang menunjukkan dampak stres kerja pada kinerja melalui komitmen organisasional yakni 0,490, melalui nilai T-Statistic senilai 0,690. Hasil ini tidak memenuhi kriteria yang umumnya diterima, di mana P-values > 0,05 serta T-Statistic < 1,96. Sehingga, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya stres kerja tidak membawa dampak secara signifikan pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. Atas dasar ini, hipotesis keempat yang menemukan bahwasanya stres kerja membawa dampak pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasional pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi harus ditolak.

## **5.2. Pembahasan Hasil**

### **5.2.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Temuan dari penelitian ini memperlihatkan bahwasanya stres kerja tidak membawa dampak pada kinerja pekerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Pada penelitian ini yang menjadi faktor stres kerja yaitu hubungan kerja dengan rekan kerja kurang terjalin dengan baik, ketidaknyamanan dimana pegawai merasa lingkungan kerja tidak kondusif dan lingkungan kerja tidak nyaman, tidak membawa dampak pada kinerja pegawai yang terdiri dari pegawai mampu dalam menuntaskan pekerjaan berdasarkan kerja organisasi, mengerjakan tugas berdasarkan jumlah yang ditentukan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi. Artinya walaupun pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi mempunyai tingkat stres kerja yang tinggi tetapi tidak mempengaruhi kinerjanya.

Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi mempunyai beragam tekanan serta beban kerja yang dihadapi pegawainya dari fisik, mental, rasa frustrasi, dan ketidaknyamanan yang menjadikan tingkat stres kerja pegawai tinggi. Akan tetapi, walaupun tingkat stres kerja pegawai tinggi tidak membawa dampak pada kinerja mereka dikarenakan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, dan kemandirian pegawai tetap sangat baik.

Hasil penelitian ini relevan dengan studi oleh Enshassi et al (2015) yang mengemukakan bahwasanya stres kerja tidak membawa dampak negatif pada kinerja pegawai. Alhasil bilamana stres kerja naik ataupun menurun tidak membawa dampak pada kinerja pegawai. Temuan dari penelitian lainnya yang dijalankan oleh Hanim (2016) yang membuktikan jika keterkaitan yang tidak membawa dampak pada signifikan antara stres kerja pada kinerja pegawai. Alhasil tingkatan stres kerja tidak membawa dampak pada naik turunnya kinerja pegawai. Searah dengan temuan penelitian Oktaviani et al (2021) juga menemukan bahwasanya tidak ditemukan dampak antara variabel stres kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, bilamana tingkat stres kerja naik atau menurun tidak nantinya membawa dampak langsung pada

kinerja yang dihasilkan pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwasanya temuan ini mempunyai relevansi dengan penelitian terdahulu yakni stres kerja tidak membawa dampak pada kinerja pegawai.

### **5.2.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Temuan dari penelitian ini memperlihatkan bahwasanya stres kerja tidak membawa dampak pada komitmen organisasional pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Pada penelitian ini, faktor yang membawa dampak stres kerja terhadap komitmen organisasional yakni keterkaitan kerja dengan rekan kerja kurang terjalin dengan baik, ketidaknyamanan dimana pegawai merasa lingkungan kerja tidak kondusif dan lingkungan kerja tidak nyaman, tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai, yang merasa mempunyai keterikatan emosional dan senang terlibat dengan organisasi, sangat merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, sangat ingin tetap bekerja di organisasi, merasa harus mempunyai loyalitas yang tinggi pada organisasi, merasa mempunyai tujuan yang sama dengan organisasi, dan merasa memiliki tanggungjawab atas pencapaian tujuan organisasi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi mempunyai beragam tekanan serta beban kerja yang dihadapi pegawainya dari fisik, mental, rasa frustrasi, dan ketidaknyamanan yang menjadikan tingkat stres kerja pegawai tinggi. Akan tetapi, walaupun tingkat stres kerja pegawai tinggi tidak membawa dampak komitmen organisasional mereka dikarenakan komitmen afektif dan komitmen normatif pegawai tetap sangat tinggi.

Temuan dari penelitian ini relevan dengan studi yang dijalankan Hakim & Hermawan (2018) yang mengungkapkan bahwasanya stres kerja tidak membawa dampak yang signifikan pada komitmen organisasional, pengaruh dari stres kerja tidak cukup signifikan untuk menurunkan kinerja pegawai. Penelitian Arianti (2018) membuktikan stres kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasional pegawai, pegawai yang memiliki komitmen dan dipimpin gaya kepemimpinan yang tepat dapat mengendalikan stres kerja dan tidak akan membawa dampak pada komitmen

organisasional pegawai. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya temuan penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang dimana pada temuan penelitian ini memperlihatkan stres kerja tidak berpengaruh pada komitmen organisasional pegawai.

### **5.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai**

Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya komitmen organisasional membawa dampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai yaitu merasa mempunyai keterikatan emosional dan senang terlibat dengan organisasi, sangat merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, sangat ingin tetap bekerja di organisasi, merasa harus mempunyai loyalitas yang tinggi pada organisasi, merasa mempunyai tujuan yang sama dengan organisasi, dan merasa memiliki tanggungjawab atas pencapaian tujuan organisasi, diharapkan mampu dalam menuntaskan pekerjaan berdasarkan kerja organisasi, mengerjakan tugas berdasarkan jumlah yang ditentukan, mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan harapan organisasi.

Temuan dari penelitian ini yang mempunyai relevansi dengan penelitian sebelumnya yang Fitriastuti (2013) lakukan, yang menemukan bahwasanya komitmen organisasional membawa dampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Studi lainnya oleh Kristanto (2015) menemukan bahwasanya komitmen organisasional membawa dampak pada kinerja pegawai dengan positif, komitmen yang tinggi memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Searah dengan penelitian Wibisono (2018) yang menemukan bahwasanya komitmen organisasional pegawai membawa dampak signifikan baik dengan terpisah ataupun simultan pada kinerja. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya temuan dari penelitian ini mempunyai relevansi dengan studi terdahulu yakni komitmen organisasional membawa dampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

#### **5.2.4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening**

Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya stres kerja tidak membawa dampak pada kinerja pegawai lewat adanya komitmen organisasional. Pada penelitian ini komitmen organisasional pegawai yang merasa mempunyai keterikatan emosional dan senang terlibat dengan organisasi, sangat merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, sangat ingin tetap bekerja di organisasi, merasa harus mempunyai loyalitas yang tinggi pada organisasi, merasa mempunyai tujuan yang sama dengan organisasi, dan merasa memiliki tanggungjawab atas pencapaian tujuan organisasi tidak dapat dipengaruhi stres kerja yang terdiri hubungan kerja dengan rekan kerja kurang terjalin dengan baik, ketidaknyamanan dimana pegawai merasa lingkungan kerja tidak kondusif dan lingkungan kerja tidak nyaman. Sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai yang terdiri dari pegawai mampu dalam menuntaskan pekerjaan berdasarkan standar kerja organisasi, mengerjakan tugas berdasarkan jumlah yang ditentukan, mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan harapan organisasi. Jadi, tinggi atau rendahnya tingkat stres kerja pegawai belum tentu menurunkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. Artinya komitmen organisasional tidak dapat berperan sebagai perantara stres kerja pada kinerja pegawai.

Temuan dari penelitian ini mempunyai kaitan dengan studi sebelumnya yang dijalankan oleh Prasty (2016) membuktikan komitmen organisasional mampu berdiri sendiri menjadi satu variabel yang mampu membawa dampak pada kinerja pegawai serta tidak harus menjadi variabel mediasi, komitmen organisasional bukan termasuk variabel intervening ataupun tidak memediasi dampak stres kerja pada kinerja pegawai. Penelitian lainnya oleh Arianti (2018) yang membuktikan stres kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai lewat komitmen organisasional, dikarenakan stres kerja pegawai masih dapat dikendalikan dan tidak membawa dampak pada komitmen organisasional pegawai dan tidak akan berdampak terhadap kinerjanya. Penelitian lainnya oleh Damayanti (2018) membuktikan stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak dapat dimediasi oleh komitmen organisasional. Didukung oleh

penelitian Saderian, Otoluwa, dan Burhami (2022) Stres kerja membawa dampak yang signifikan pada kinerja secara langsung namun komitmen organisasional tidak mampu memediasi antara stres kerja dan kinerja pegawai.

Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya temuan dari penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yakni stres kerja tidak membawa dampak pada kinerja pegawai lewat komitmen organisasional selaku variabel *intervening*. Yang dimana penelitian ini memperlihatkan stres kerja tidak mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasional pegawai dan komitmen organisasional tidak mampu memediasi stres kerja pada kinerja pegawai.