

**ANALISIS BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI APARATUR SIPIL NEGARA  
GENERASI Y (Milenials) PADA PEMERINTAH KOTA SEMARANG**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program sarjana (S1) pada program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

**Disusun Oleh :**

**RIF'ATUS SOLIKHAH**

**220202000003**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG  
SEMARANG**

**2023**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rif'atus Solikhah  
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000003  
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : ANALISIS BEBAN KERJA, STRES  
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI  
APARATUR SIPIL NEGARA GENERASI  
Y (*MILENIALS*)  
PADA PEMERINTAH KOTA  
SEMARANG

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan lainnya, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SEMARANG

Semarang, 16 November 2023

Materai 10.000

Rif'atus Solikhah

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Rif'atus Solikhah  
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000003  
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : ANALISIS BEBAN KERJA, STRES  
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
APARATUR SIPIL NEGARA  
GENERASI Y (*MILENIALS*) PADA  
PEMERINTAH KOTA SEMARANG  
Dosen Pembimbing : Eni Puji Estuti, SE, MM

Mengetahui  
Ketua STIE SEMARANG

Semarang, November 2023

Dosen Pembimbing

Cahyani Tunggal Sari, SE, MM, MA  
NIDN. 0603108402

Eni Puji Estuti, SE, MM  
NIDN. 0627098403

## **SURAT PERNYATAAN SIAP UJI**

Yang bertandatangan dibawah :

Nama : Eni Puji Estuti, SE, MM

Jabatan : Dosen Pembimbing

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Rif'atus Solikhah

NPM : 220202000003

Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : ANALISIS BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI  
APARATUR SIPIL NEGARA GENERASI Y  
(*MILENIALS*)  
PADA PEMERINTAH KOTA SEMARANG

Sesuai dengan peraturan dan ketentuan tentang Pedoman Penyusunan Skripsi yang telah disusun mahasiswa tersebut diatas telah dinyatakan **SIAP UJI** sesuai dengan tata cara dan ketentuan pelaksanaan ujian Skripsi yang telah ditetapkan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, November 2023  
Dosen Pembimbing

Eni Puji Estuti, SE, MM  
NIDN. 0627098403

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Rif'atus Solikhah  
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000003  
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : ANALISIS BEBAN KERJA, STRES KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI  
APARATUR SIPIL NEGARA GENERASI Y  
(*MILENIALS*)  
PADA PEMERINTAH KOTA SEMARANG

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal

Tim Penguji *)	:	1.
		2.

Penguji 1	Penguji 2

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

*Orang positif saling mendoakan, orang negatif saling menjatuhkan. Orang sukses mengerti pentingnya proses, orang gagal lebih banyak protes.*

*Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.” – Ali bin Abi Thalib*

### Persembahan

1. Allah SWT Sang pemberi Rahmat dan Kemuliaan
2. Untuk kedua orang tuaku tersayang, Alm. Abah dan Umi Tercinta
3. Untuk Suami dan Anakku tercinta (Mas Susilo, Khalila, Alkautsar)
4. Rekan rekan di Pemerintah Kota Semarang yang selalu memberikan dukungan terbaik
5. Untuk seluruh keluarga besar STIE Kota Semarang atas kerjasama yang baik.

## ABSTRAK

Menanamkan komitmen organisasi merupakan upaya sebuah instansi agar proses mewujudkan organisasi dapat dilakukan dengan cepat dan efektif. Komitmen organisasi sebagai bentuk loyalitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Unsur yang sangat penting dalam menciptakan organisasi yang hebat dan profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Beban kerja, Stres kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi generasi Milenials (Y) ASN Pemerintah Kota Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Objek penelitian adalah ASN Generasi Milenials (Y) di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 100 Orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner, studi pustaka. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Kelayakan Model, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan diketahui nilai signifikansi variabel beban kerja berpengaruh signifikan dan uji t terhadap komitmen organisasi sebesar  $0,018 < 0,05$  nilai uji t hitung dan t tabel  $2,398 > 1,9849$ , variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi  $0,002 < 0,05$  nilai uji t hitung dan t tabel  $-3,164 < 1,9849$  dan variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar  $0,000 < 0,05$  nilai uji t hitung dan t tabel  $9,888 > 1,9849$ . Sehingga dapat disimpulkan pengelolaan beban kerja, menekan stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka akan semakin baik pula untuk komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian ini penulis memiliki beberapa saran untuk meningkatkan pengaruh Komitmen organisasi di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang. Menyiapkan sistem kerja, organisasi kerja yang disesuaikan dengan standar prosedur Hendaknya Lingkungan kerja dibuat agar lebih nyaman sehingga para pegawai dapat merasa lebih nyaman dan aman ketika berada dilingkungan kerja tersebut yang berefek meningkatkan komitmen organisasi

**Kata Kunci : Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi**

## **ABSTRACT**

Instilling organizational commitment is an agency's effort so that the process of creating an organization can be carried out quickly and effectively. Organizational commitment as a form of employee loyalty in carrying out their duties. A very important element in creating a great and professional organization. This research was conducted to determine the influence of workload, work stress, and work environment on the organizational commitment of the Semarang City Government ASN Millennials (Y) generation.

This research uses quantitative methods. The research object is the Millennial Generation (Y) ASN in the Semarang City Government with a sample size of 100 people. Data collection techniques were carried out using questionnaire methods, literature studies. The analytical methods used are Descriptive Statistical Analysis, Classic Assumption Test, Model Feasibility Test, Multiple Linear Regression, T Test, F Test

Based on the results of research and discussions that have been carried out, it is known that the significance value of the workload variable has a significant effect and the t test on organizational commitment is  $0.018 < 0.05$ , the calculated t test value and t table is  $2.398 > 1.9849$ , the work stress variable has a significant effect on organizational commitment  $0.002 < 0.05$  calculated t test value and t table  $-3.164 < 1.9849$  and work environment variables have a significant effect on organizational commitment of  $0.000 < 0.05$  calculated t test value and t table  $9.888 > 1.9849$ . So it can be concluded that managing workload, reducing work stress and creating a conducive work environment will also be better for organizational commitment.

Based on this research, the author has several suggestions for increasing the influence of organizational commitment within the Semarang City Government. Preparing a work system, work organization that is adjusted to standard procedures. The work environment should be made more comfortable so that employees can feel more comfortable and safe when they are in the work environment which has the effect of increasing organizational commitment.

**Keywords : Workload, Work Stress, Work Environment and Organizational Commitment**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang. Saya mengetahui bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Cahyani Tunggal Sari, SE, MM, MA. Selaku Ketua STIE Semarang;
2. Bapak.Selaku Bapak Heri Natoil, S.Ag.,M.M selaku Ketua program Studi Manajemen;
3. Ibu Eni Puji Estuti, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
4. Orang tua saya Alm. Abah Mahrus dan Umi Umamah yang memberikan do'a;
5. Suami dan anak-anak saya tercinta, atas pengertian yang luar biasa
6. Teman-teman yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini;
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Meskipun penulis telah berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan semaksimal mungkin, penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk meningkatkan kualitas dimasa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap Laporan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis umumnya bagi rekan-rekan mahasiswa.

Semarang, November 2023  
Penulis

Rif'atus Solikhah

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI .....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Komitmen Organisasi .....	7
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	7
2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasi Komitmen.....	9
2.1.2 Beban Kerja .....	10
2.1.2.1 Penyebab beban kerja.....	11
2.1.2.2 Dampak Beban Kerja .....	12
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja .....	12
2.1.3 Stres Kerja .....	13
2.1.3.1 Jenis- Jenis Stres Menurut Yuli Asih (2018), yaitu:.....	15
2.1.3.2 Penyebab Stres.....	15
2.1.3.3 Indikator Stres Kerja.....	17
2.1.4 Lingkungan kerja.....	18
2.1.4.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan.....	19
2.1.4.2 Indikator Lingkungan kerja .....	21
2.1.4.3 Manfaat Lingkungan kerja .....	21

2.2 Penelitian Terdahulu .....	23
2.3 Kerangka Pemikiran .....	28
2.4 Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
3.1 Populasi dan Sampel .....	32
3.2 Variabel Penelitian, Definisi Operasioanl, dan Indikator .....	32
3.2.1 Variabel Terikat (Dependen Variable) .....	32
3.2.2 Variabel Bebas (Independen Variable).....	33
3.2.3 Indikator .....	34
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.4 Metode Analisis Data.....	36
3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	36
3.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.4.3 Uji Kualitas Data.....	39
3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	41
3.4.5 Uji Kelayakan Model .....	42
3.4.6 Uji t.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Gambaran Umum Responden .....	44
4.1.2 Jenis Kelamin .....	45
4.1.3 Usia Responden .....	46
4.1.4 Deskripsi Angket .....	48
4.1.5 Analisis Data .....	56
4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	57
4.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda .....	60
4.1.8 Hasil Uji Kelayakan Model.....	62
4.1.9 Uji t .....	64
4.1.10 Hasil Uji Hipotesis.....	65
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA .....	68
LAMPIRAN .....	69

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	35
Tabel 3. 3 Uji Validitas .....	39
Tabel 3. 4 Uji Reliabilitas .....	41
Tabel 4. 1 Data Jumlah Responden .....	44
Tabel 4. 2 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4. 3 Usia Responden.....	46
Tabel 4. 4 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Beban Kerja .....	48
Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Stres Kerja.....	50
Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja.....	52
Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasi ...	54
Tabel 4. 8 Analisis Statistik Deskriptif .....	56
Tabel 4. 9 Uji Normalitas.....	58
Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4. 12 Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4. 13 Uji F.....	63
Tabel 4. 14 Tabel Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	63
Tabel 4. 15 Uji t.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	30
Gambar 4. 1 Hasil Uji Scatterplot.....	60

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan nasional merupakan rangkaian upaya yang berkesinambungan dan meliputi seluruh aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional yang tercantum dalam UUD 1945. Pembangunan nasional mempunyai tujuan yaitu untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang merata , baik materiel maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Hakekat pembangunan nasional bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat banyak yang adil dan merata sesuai dengan amanat Pancasila dan UUD 1945, yang di usahakan melalui pembangunan yang merata. Dengan laju pertumbuhan pertumbuhan pada tingkat lebih tinggi, agar tercapainya pembangunan tersebut diperlukan beberapa hal sebagai berikut : sumber daya manusia sebagai aset tenaga kerja atau pegawai professional yang merupakan aset dari instansi atau organisasi atau lembaga.

Dalam dunia kerja dewasa ini pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Komitmen organisasi sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Adanya komitmen pegawai yang tinggi untuk mendorong keberhasilan organisasi. Komitmen sebagai rasa identifikasi kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, bersedia berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota

dari organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan Pegawai untuk bertahan dengan sebuah Instansi/Organisasi di waktu yang akan datang Kaswan (2017). Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuantujuannya Kreitner dan Kinicki (2017). Hal ini kemudian dikaitkan dengan sistem yang dijalankan lembaga atau instansi untuk melakukan pembagian beban kerja dengan proporsional, menciptakan sistem organisasi yang nyaman untuk menekan stres kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif nyaman dan harmonis. Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para Pegawai harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki Pegawai itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja Pegawai tersebut kedepannya. Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus

diselesaikan oleh suatu unit dalam Instansi/Organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan Pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari gejala, antara lain seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan gangguan pencernaan. Menurut Iskamto (2021) stres adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya. Akibat dari stres kerja yang dialami Pegawai akan mempengaruhi kinerja Pegawai tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Cahyani & Jati (2017) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi dimana terjadi satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan terjadi jika terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan – tuntutan pekerjaannya. Dalam jangka pendek stres kerja yang tidak ditangani dapat menimbulkan perasaan tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi yang mengakibatkan kinerja Pegawai menjadi tidak optimal. Dalam jangka panjang, Pegawai yang tidak mampu menangani stres kerja akan merasa kesulitan dan tidak mampu lagi bekerja diInstansi/Organisasi tersebut yang berujung pada pengunduran diri.

(Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi Instansi/Organisasi, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun menurut (Joni & Hikmah, 2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika Pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap komitmen organisasi Pegawai dalam bekerja.

Pemerintah Kota Semarang merupakan instansi Pemerintah yang melaksanakan program – program pembangunan daerah serta pelayanan terhadap masyarakat. Dalam mendukung mewujudkan visi misi Pemerintah Kota Semarang terus berbenah, salah satunya dalam bidang kepegawaian. Sumber daya manusia dalam hal ini aparatur sipil negara (ASN) sangat berperan penting dalam mewujudkan program dan pelayanan yang akuntabel kepada masyarakat. Saat ini jumlah aparatur sipil negara (ASN) hanya mengisi lima puluh persen kebutuhan pegawai keseluruhan. Dan aparatur sipil negara (ASN) dengan jenjang usia muda hingga mendekati pensiun, kondisi ini berpengaruh

terhadap beban kerja aparatur sipil negara (ASN) karena jumlah kebutuhan pegawai yang masih dibawah angka seharusnya, hal lain yang mempengaruhi adalah ketimpangan penguasaan teknologi aparatur sipil negara (ASN) dalam menjalankan tugas, sehingga rentan terjadi stres kerja aparatur sipil negara (ASN) dalam menjalankan tugas keseharian. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif nyaman diharapkan dapat menjadi pemicu baik dalam mewujudkan komitmen organisasi. Sehingga berdasarkan permasalahan yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

**“ Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi ASN Generasi Y (*Milenials*) Pemerintah Kota Semarang “**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ASN Generasi Y (*Milenials*) Pemerintah Kota Semarang ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ASN Generasi Y (*Milenials*) Pemerintah Kota Semarang ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ASN Generasi Y (*Milenials*) Pemerintah Kota Semarang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi ASN Generasi Y (*Milenials*) Pemerintah Kota Semarang

2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi ASN Generasi Y (Milenials) Pemerintah Kota Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi ASN Generasi Y (Milenials) Pemerintah Kota Semarang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

##### 1.2.1 Manfaat Teoritis

Memberikan pengetahuan bagi peneliti tentang pengembangan sumber daya manusia dan dapat di jadikan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia pada umumnya, sehingga dapat memperoleh tambahan pengetahuan mengenai model dan teori pengembangan sumber daya manusia.

##### 1.2.2 Manfaat Praktis

###### a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Pemerintah Kota Semarang dalam upaya meningkatkan Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara yang lebih baik.

###### b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi instansi Pemerintah Kota Semarang

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan Pegawai untuk bertahan dengan sebuah Instansi/Organisasi di waktu yang akan datang Kaswan (2017). Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuantujuannya Kreitner dan Kinicki (2017). Komitmen Organisasi suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

##### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Dyne dan Graham (2014) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

a. **Personal Faktor personal**

meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan,

- b. Situasional Faktor situasional meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi
- c. Posisional Faktor posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan

Menurut Steers (2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang Pegawai antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap Pegawai.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut David dalam Sopiah (2008) mengatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen Pegawai pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja: Pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah karakteristik personal, seperti usia, masa kerja, beban kerja yang mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi. Didapatkan pula adanya pengaruh ras, jenis kelamin, dan kepuasan kerja. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi. Karakteristik kerja, Seperti stres mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi dan pemerdayaan pekerjaan, kejelasan tugas, kesesuaian peran, tantangan pekerjaan, kesempatan berinteraksi dengan orang lain dan umpan balik yang berhubungan dengan komitmen organisasi.

### **2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasi Komitmen**

Menurut Robbins dan Judge (2015) indikator komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi yaitu :

- 1) Komitmen efektif (affective commitment) : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
- 2) Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) : yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila

dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang Pegawai mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari Instansi/Organisasi akan menghancurkan keluarganya.

- 3) Komitmen normatif (normative commitment) : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

### **2.1.2 Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu Vanchapo (2020). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Linda (2014) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan.

Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu Monika (2018). Dhania (2010) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.1.2.1 Penyebab beban kerja**

Arika (2011) menyatakan bahwa Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal.

#### 1. Faktor internal

Faktor internal adalah sebuah faktor yang berasal dari dalam tubuh Pegawai yang meliputi faktor fisik dan faktor somatis yang diakibatkan oleh reaksi beban eksternal dan dapat berpotensi sebagai stressor atau penyebab stress. Faktor fisik meliputi persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, persepsi, kepuasan dan sebagainya dan faktor somatis meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi dan sebagainya

#### 2. Faktor eksternal:

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh Pegawai, seperti:

- a. Organisasi kerja. meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja dan sebagainya.
- b. Lingkungan kerja. meliputi lingkungan kerja fisik, biologis dan psikologis yang dapat mengakibatkan beban tambahan Pegawai.
- c. Tugas . tugas terbagi menjadi dua tipe yaitu tugas yang bersifat mental dan fisik. Tugas yang bersifat mental seperti tanggung jawab, emosi pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan. Sedangkan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang dan kondisi tempat kerja, stasiun kerja,

sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat dan kondisi lingkungan kerja.

#### **2.1.2.2 Dampak Beban Kerja**

Irawati (2017) menyatakan bahwa beban kerja dapat mengakibatkan dampak negatif bagi Pegawai yang berupa :

1. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan Pegawai terlalu lelah sehingga mengakibatkan Pegawai menjadi sakit. Hal ini menyebabkan tingkat absensi terlalu tinggi dan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi serta mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan

2. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang berlebihan dan terlalu berat serta tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh Pegawai, mengakibatkan penurunan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja karena kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, akurasi kerja, pengawasan diri

3. Keluhan pelanggan

Hasil kerja yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan pelanggan yang diberikan Pegawai dapat menimbulkan keluhan, sehingga keluhan tersebut menjadi tekanan untuk Pegawai.

#### **2.1.2.3 Indikator Beban Kerja**

Menurut Arika (2011) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
- Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

## 2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya)

### 2.1.3 Stres Kerja

Mangkunegara (2017) mengatakan didalam Instansi/Organisasi stres kerja merupakan suatu aspek penting bagi Instansi/Organisasi karena berkaitan dengan kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai baik atau tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja Instansi/Organisasi dan sebaliknya jika kinerja Pegawai menurun maka akan menurunkan kinerja serta keuntungan Instansi/Organisasi. Stres kerja adalah perasaan tertekan

yang dirasakan Pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari gejala, antara lain seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan gangguan pencernaan. Menurut Iskamto (2021) stres adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya. Akibat dari stres kerja yang dialami Pegawai akan mempengaruhi kinerja Pegawai tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Cahyani & Jati (2017) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi dimana terjadi satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan terjadi jika terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan – tuntutan pekerjaannya. Dalam jangka pendek stres kerja yang tidak ditangani dapat menimbulkan perasaan tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi yang mengakibatkan kinerja Pegawai menjadi tidak optimal. Dalam jangka panjang, Pegawai yang tidak mampu menangani stres kerja akan merasa kesulitan dan tidak mampu lagi bekerja di Instansi/Organisasi tersebut yang berujung pada pengunduran diri.

### **2.1.3.1 Jenis- Jenis Stres Menurut Yuli Asih (2018), yaitu:**

1. Eustres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat positif dan konstruktif atau membangun. Hal ini terjadi ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati hambatan yang dihadapi dan meningkatkan performa.
2. Distres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat negatif dan destruktif atau merusak. Saat seseorang mengalami stres, orang tersebut cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung dan tidak dapat berperforma dengan baik.

### **2.1.3.2 Penyebab Stres**

1. Menurut Sulastri (2020) stres dapat disebabkan oleh hal – hal berikut ini:
  - a. Penyebab Fisik  
Penyebab Fisik yaitu kebisingan yang terjadi secara terus menerus yang dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang, namun suasana yang terlalu tegang juga dapat mengakibatkan hal yang sama. Selain itu kelelahan juga dapat memicu terjadinya stres kerja, hal ini dikarenakan saat kondisi fisik tidak fit kemampuan seseorang akan menurun yang tentunya menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari akan menimbulkan stres. Suhu dan kelembaban Jika bekerja didalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat prestasi pekerja. Suhu yang tinggi sebaiknya diimbangi dengan kelembaban yang rendah

b. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak akan mengakibatkan ketegangan pada diri seseorang sehingga memicu terjadinya stres. Hal ini dikarenakan pekerja dituntut untuk memiliki keahlian yang tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, serta volume pekerjaan yang terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

c. Sifat pekerjaan

Stres bisa terjadi jika seseorang tidak mampu untuk mengerjakan tugasnya. Adanya ambiguitas, ketidakjelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan seseorang untuk melakukan sesuatu. Situasi baru dan asing didalam suatu pekerjaan akan menimbulkan perasaan terancam. Selain itu standar kerja yang tidak jelas dapat membuat Pegawai merasa tidak puas karena mereka tidak pernah tau seberapa jauh prestasi mereka, namun disisi lain standar kerja yang tidak jelas juga dapat digunakan untuk menekan Pegawai.

d. Kebebasan

Tidak selamanya kebebasan menjadi hal yang menyenangkan untuk Pegawai. Sebagian Pegawai justru merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu merupakan sumber stres bagi Pegawai.

e. Kesulitan

Masalah – masalah yang dialami dirumah, masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal ini tentunya menjadi sumber stres bagi seseorang.

### **2.1.3.3 Indikator Stres Kerja**

Robbins & Timothy (2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja, yaitu:

1. Beban kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang Pegawai dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja.
2. Sikap pimpinan yaitu bagaimana perilaku seorang pimpinan terhadap bawahannya. Sikap pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawainya.
3. Peralatan kerja meliputi barang – barang yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan kerja Pegawainya. Ketersediaan peralatan yang lengkap dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.
4. Kondisi lingkungan kerja yaitu bagaimana kondisi disekitar tempat Pegawai bekerja. Instansi/Organisasi harus menciptakan lingkungan yang mendukung serta nyaman bagi para Pegawainya.
5. Suatu pekerjaan dan karir yaitu kedudukan atau posisi seorang Pegawai didalam Instansi/Organisasi

#### **2.1.4 Lingkungan kerja**

(Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi Instansi/Organisasi, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar Pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun

non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

#### **2.1.4.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

##### 1. Faktor Lingkungan Fisik. (Afandi 2018)

menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual priacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut

dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

## 2. Faktor Lingkungan Psikis.

(Afandi 2018) menyatakan faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan Instansi/Organisasi tidak sesuai dengan harapan Pegawai, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu

#### **2.1.4.2 Indikator Lingkungan kerja :**

1. Pencahayaan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para Pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
3. Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

#### **2.1.4.3 Manfaat Lingkungan kerja**

(Afandi 2018), lingkungan menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh

karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **2.1.4.4 Aspek-Aspek Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.
2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul, Tahun dan Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Saran Penelitian
1	Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada bpbd provinsi sumatera utara, 2023, Teguh Wigunardi 1), Khamo Waruwu 2),	Untuk mengetahui Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	Analisis Regresi berganda	Beban kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	Beban kerja pegawai masih tinggi, agar terus diperhatikan dengan menerapkan beban kerja yang tepat dan pengawasan serius sehingga pegawai memiliki pencapaian target kinerja yang baik serta pegawai lebih

					bersemangat dan bergairah dalam bekerja untuk menghasilkan komitmen organisasi
2	Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, Aditia Rachman Dani Siti Mujanah 2021	Untuk mengetahui Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Komitmen Organisasi	Analisis Regresi berganda	Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.	komitmen kerja dan kinerja Karyawan Dinas perhubungan sudah sangat baik, namun pada sisi beban kerja diharapkan para pimpinan memberikan beban kerja sesuai dengan kompetensi karyawan dengan mempertimbangkan batas maksimum beban kerja yang diperoleh karyawan sehingga beban kerja tidak menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto , Eka Olla Widiyana. 2021	Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi	Analisis Regresi berganda	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan	Variabel beban kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja sehingga perusahaan harus dapat mengolah beban kerja pada karyawan sesuai kompetensi dan pengalaman karyawan
4	Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang	Untuk mengetahui Pengaruh Konflik Peran Ambiguitas Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen	Analisis regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi'	Perusahaan memiliki formula yang harus diajaga dan dikembangkan karena stress kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

	Yogyakarta) a) Suryo Andrian Prasetyo, Hermawan, Ahmad Guspul, 2020				
5	Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. BPR BKK Purwodadi), Ary Indrianingsih <sup>1</sup> Askar Yuniarto <sup>2</sup> 2022	Untuk mengetahui Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	Analisis Regresi berganda	Stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional	Pola bekerja diperusahaan membuat nyaman karyawan memiliki formula yang harus diajaga dan dikembangkan karena stress kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
6	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi kerja karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto, Eka Olla Widiyana. 2021	Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap komitmen organisasi	Analisis Regresi berganda	Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan	Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja sehingga pihak perusahaan harus dapat menjaga dan mengurangi stress kerja sehingga komitmen kerja bisa meningkat

7	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pt. Vale Tbk Di Sorowako, Enjel Baru1, Chalid Imran Musa2, Tenri S.P Dipoatmo djo3, Muh.Ichwan Musa4, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin 2023	Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai	Analisis Regresi berganda	Terdapat pengaruh yang positif Lingkungan kerja fisik (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y)	Untuk menjaga lingkungan udara tetap bersih, hal yang perlu diperhatikan adalah penanaman pohon di sekitar perusahaan yang perlu diperbanyak agar udara bisa menjadi lebih baik dan tidak mengganggu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut juga masyarakat di daerah tersebut
8	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi, Zahra Raudia	Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi	Pola bekerja diperusaan membuat nyaman karyawan memiliki formula yang harus diajaga dan dikembangkan kerana stress kerja tidak berpengaruh terhadap

	Gozali 2022				komitmen organisasi
9	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi empiris pada dinas koperasi dan usaha kecil menengah provinsi jawa tengah) Yusa bramidha, Siti Hidayah, Wachid, Fuady r (2022)	Untuk mengetahui Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi	Analisis Regresi berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi	Perusahaan disarankan agar dapat memberikan berbagai dukungan untuk karyawan dalam menciptakan kondisi yang nyaman untuk bekerja sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang optimal

Sumber : berbagai jurnal 2023

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan

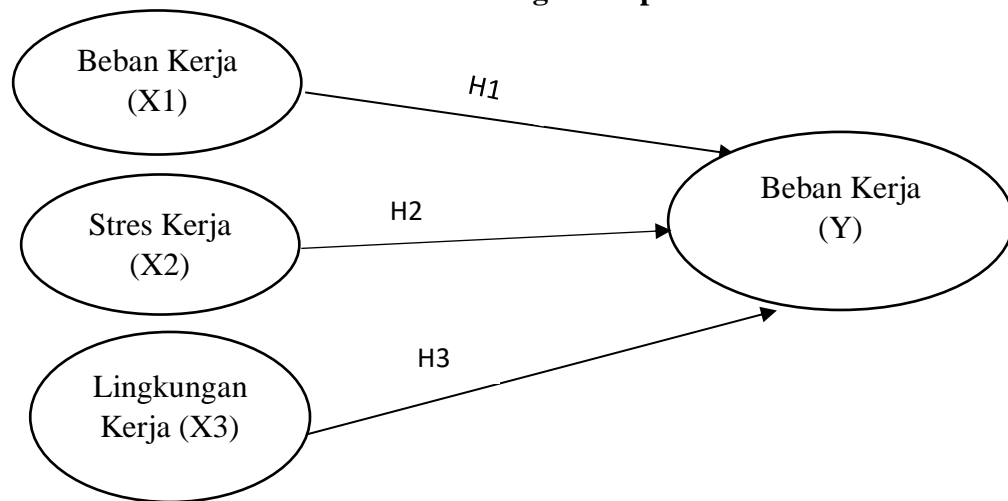
menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut (Iskamto, 2021) stres adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya. Akibat dari stres kerja yang dialami Pegawai akan mempengaruhi kinerja Pegawai tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

(Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan Pegawai untuk bertahan dengan sebuah Instansi/Organisasi di waktu yang akan datang Kaswan (2017). Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuannya Kreitner dan Kinicki (2017).

**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**



## 2.4 Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

(Moorhead dan Griffin 2015) komitmen organisasi merupakan cerminan sikap sampai batas mana seorang pribadi dapat memahami dan bersedia terikat di suatu organisasi. Individu ini dengan komitmen tinggi sangat memungkinkan dapat menganggap dirinya di organisasi sebagai anggota sejati. Walaupun sudah ada pembagian beban kerja, masih ada pegawai melalaikan tanggungjawab yang dibebankan, sehingga pekerjaan yang harusnya dikerjakan pegawai lain demi mengejar *deadline* ataupun penanganan cepat. Pegawai yang rajin justru makin dibebani banyak kerjaan dan mengalami kelebihan beban kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

#### **2.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Dalam sebuah organisasi, hal yang sangat penting untuk kesuksesan organisasinya adalah ketersediaan sumber daya yang baik dalam hal ini Pegawainya, karena suatu organisasi akan bergantung dari baik atau tidaknya sumber daya yang ada didalamnya. Manusia sebagai pelaksana dari suatu pekerjaan, maka sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan jika sumber daya manusia yang ada di dalamnya ini tidak dapat memberikan sumbangan yang besar terhadap keberhasilan dari suatu pencapaian dan tujuan perusahaan atau organisasinya tersebut. Dengan demikian hipotesis penelitian ini adalah :

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

#### **2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Lingkungan kerja ialah seluruh suatu yang berhubungan dengan aktivitas kerja Pegawai. Lewa dan Subowo Mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya (Sulastri, 2020). Lingkungan dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Di dalam lingkungan kerja seluruh kegiatan Pegawai dilaksanakan, sehingga wajib sangat dicermati kenyamanan dalam area kerja pada sesuatu industri. Dari definisi tersebut lingkungan kerja berpengaruh terhadap keberhasilan dalam

mewujudkn tujuan organisasi. Dengan demikian hipotesis penelitian ini adalah :

H3 : Lingkungan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah generasi Y (*Milenials*) Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Semarang berdasarkan data BKPP Kota Semarang (<http://bkpp.semarangkota.go.id>) sebanyak 3.032

Sampel yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada Rumus Slovin, yaitu

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{3.032}{1 + 3.032 (0,1)^2} = 96,8$$

Sampel minimal sebesar 96 dan dibulatkan menjadi 100

Pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang disesuaikan dengan karakteristik dan kriteria tertentu agar menghasilkan sampel yang representatif. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah

1. Aparatur Sipil Negara Generasi Y atau Milenial yang lahir sekitar tahun 1981 hingga tahun 1996, dalam penelitian ini Aparatur Sipil Negara berusia 29 - 39 tahun.
2. Aparatur Sipil Negara yang telah memiliki masa kerja golongan 3 tahun atau lebih

#### 3.2 Variabel Penelitian, Definisi Operasioanl, dan Indikator

##### 3.2.1 Variabel Terikat (Dependen Variable)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam

penelitian ini adalah Komitmen Organisasi merupakan ukuran kesediaan Pegawai untuk bertahan dengan sebuah Instansi/Organisasi di waktu yang akan datang Kaswan (2017). Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuantujuannya Kreitner dan Kinicki (2017). Komitmen Organisasi suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

### **3.2.2 Variabel Bebas (Independen Variable)**

Varibel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat secara positif maupun negatif (Barlian, 2016). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan kerja.

#### **a. Beban Kerja**

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

b. Stres Kerja

Menurut Iskamto (2021) stres adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya. Akibat dari stres kerja yang dialami Pegawai akan mempengaruhi kinerja Pegawai tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

c. Lingkungan Kerja

(Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### 3.2.3 Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen organisasi merupakan cerminan Sikap sampai batas mana seorang pribadi dapat memahami dan bersedia terikat di suatu organisasi.	a. Komitmen efektif b. Komitmen berkelanjutan c. Komitmen normatif
2	Beban Kerja (X1)	Beban kerja merupakan suatu pembeda antara kapasitas atau kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan kerjaan yang	a. Tugas b. Organisasi kerja c. Fisik dan Kepribadian

		dihadapi.	
3	Stres Kerja (X2)	Stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala ( <i>constraints</i> ), atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting	a. Beban kerja b. Sikap pimpinan c. Kondisi lingkungan kerja
4	Lingkungan (X3)	Lingkungan kerja ialah seluruh suatu yang berhubungan dengan aktivitas kerja Pegawai.	a. Pencahayaan b. Udara c. Suara

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan suatu cara pengumpulan data, dimana peneliti bertanya jawab dengan responden menggunakan angket (daftar pertanyaan). Angket/kuesioner lebih dikenal dalam penelitian dibandingkan jenis instrument yang lain karena dengan menggunakan cara ini dapat dikumpulkan informasi/data lebih banyak dalam waktu relatif singkat serta biaya yang lebih rendah (Barlian, 2016). Dalam penelitian ini digunakan *skala likert* untuk mengukur pendapat responden. Skala likert diklasifikasikan dengan lima angka yaitu dari angka 5 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS).

**Tabel 3. 1 Skala Likert**

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.4 Metode Analisis Data

#### 3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data terkait penelitian yang telah dikumpulkan dan tidak bermaksud mengkaji hipotesis tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Trisnawati, 2020). Analisis statistik deskriptif akan mengungkapkan ‘bentuk’ data dalam merasakan bagaimana nilai-nilai suatu variabel didistribusikan (Hardani, 2020). Analisis ini berguna untuk memberikan gambaran dan deskripsi tentang komitmen organisasi, beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja.

#### 3.4.2 Uji Asumsi Klasik

##### 3.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah nilai residual distandarisasi pada model regresi distribusi normal atau tidak (Herispon, 2020). Nilai residual membentuk gambar lonceng. Dalam uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi tersebut tidak sesuai, maka uji statistik dapat menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistik.

a. Analisis Grafik

Uji normalitas dapat dilihat dari *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pada distribusi normal membentuk garis lurus diagonal yang kemudian akan dibandingkan dengan plotting data residual. Apabila distribusi data residual normal, maka akan menggambarkan data sesungguhnya yang mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Statistik non parametric Kolmogorov-Sminoc (K-S)

Menghitung residual data distribusi normal dapat dilakukan dengan uji K-S. Dengan ketentuan  $K-S > \alpha = 0,05$ , maka data dikatakan normal. Selanjutnya, apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi dengan ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Setyaningsih, 2020). Multikolinearitas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas, antar variabel bebas dengan variabel terikat (Herispon, 2020). Model regresi yang baik ditunjukkan dengan tidak terjadinya kolerasi diantara variabel independen.

Berikut cara yang dapat digunakan untuk menentukan uji multikolinearitas (Astiani, 2017):

a. Nilai tolerance

Nilai tolerance adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik ( $\alpha$ ). Apabila nilai tolerance  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji dan sebaliknya.

b. Nilai *variance inflation factor* (VIF)

Nilai VIF adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat. Jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji dan sebaliknya.

### 3.4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi kesamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Setyaningsih, 2020). Apabila tidak terjadi perbedaan dari variance atas residual pengamatan tersebut, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya, apabila terjadi perbedaan maka disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan :

a. Analisis Grafik Scatter Plot

Dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID, maka dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas. Pendeteksian ada tidaknya

heterokedastisitas dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah dipelajari. Dasar analisis pada uji heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik dan membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Maka diindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.4.3 Uji Kualitas Data

#### 3.4.3.1 Uji Validalitas

Uji validalitas adalah menunjukkan sejauh mana nilai/ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran atau pengamatan yang ingin diukur. Uji validalitas dilakukan untuk mengukur korelasi antara variabel dengan skor total variabel. Uji validalitas merupakan suatu alat untuk mengukur instrumen penelitian yang menunjukkan data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan dengan data sesungguhnya.

**Tabel 3. 2 Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r Tabel (N=100)	Sig,	Keterangan
Komitmen Organisasi	Y1	0,299	0,256	0,000	Valid
	Y2	0,53	0,256	0,000	Valid
	Y3	0,547	0,256	0,000	Valid
	Y4	0,715	0,256	0,000	Valid
	Y5	0,484	0,256	0,000	Valid

	Y6	0,648	0,256	0,000	Valid
	Y7	0,597	0,256	0,000	Valid
	Y8	0,599	0,256	0,000	Valid
	Y9	0,645	0,256	0,000	Valid
Beban Kerja	X1.1	0,905	0,256	0,000	Valid
	X1.2	0,877	0,256	0,000	Valid
	X1.3	0,931	0,256	0,000	Valid
	X1.4	0,709	0,256	0,000	Valid
	X1.5	0,919	0,256	0,000	Valid
	X1.6	0,892	0,256	0,000	Valid
	X1.7	0,915	0,256	0,000	Valid
	X1.8	0,717	0,256	0,000	Valid
	X1.9	0,915	0,256	0,000	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,949	0,256	0,000	Valid
	X2.2	0,93	0,256	0,000	Valid
	X2.3	0,69	0,256	0,000	Valid
	X2.4	0,896	0,256	0,000	Valid
	X2.5	0,38	0,256	0,000	Valid
	X2.6	0,902	0,256	0,000	Valid
	X2.7	0,89	0,256	0,000	Valid
	X2.8	0,811	0,256	0,000	Valid
	X2.9	0,913	0,256	0,000	Valid
Lingkungan Stres	X3.1	0,555	0,256	0,000	Valid
	X3.2	0,635	0,256	0,000	Valid
	X3.3	0,781	0,256	0,000	Valid
	X3.4	0,782	0,256	0,000	Valid
	X3.5	0,533	0,256	0,000	Valid
	X3.6	0,616	0,256	0,000	Valid
	X3.7	0,769	0,256	0,000	Valid

### 3.4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner dari berbagai indikator pada variabel yang menunjukkan sejauh mana pengukuran bebas dari kesalahan (Iswati dan Anshori, 2019). Uji reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian untuk

memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya (Setyaningsih, 2020). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil.

**Tabel 3. 3 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,957	0,6	Reliabel
2	Beban Kerja	0,933	0,6	Reliabel
3	Stres Kerja	0,794	0,6	Reliabel
4	Lingkungan	0,729	0,6	Reliabel

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

#### 3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji dan menunjukkan arah hubungan variabel independen memengaruhi variabel dependen juga. Model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Komitmen Organisasi

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Beban Kerja

X2 = Stres Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

$\beta_1$ — $\beta_2$  = Koefisien Regresi

$\varepsilon$  = Standar Error

### 3.4.5 Uji Kelayakan Model

#### 3.4.5.1 Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas (independen) dalam model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% atau taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ . Uji statistik F juga dilakukan dengan tujuan untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Rumus hipotesis statistik pada pengujian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya variabel secara independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ )

$H_a$  : tidak semua  $\beta$  berharga nol, artinya variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ )

#### 3.4.5.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (*Adjusted  $R^2$* ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Jika  $k_d$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
2. Jika  $k_d$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

### **3.4.6 Uji t**

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen (bebas) secara individual dalam menjelaskan variabel dependen (terikat). Uji t merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen).

Langkah-langkah pengujian pada uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut :

1. Uji statistik t dilakukan dengan menggunakan signifikan level 5%.
2. Menentukan kriteria penerimaan atau penolakan  $H_0$  yaitu dengan melihat nilai signifikan :
  - a. Jika signifikan  $< 5\%$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima
  - b. Jika signifikan  $> 5\%$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan peneliti secara langsung dengan melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan penyebaran angket kepada responder secara langsung. Media yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah berupa google form. Google form yang berisikan kuesioner ini disebarakan pada beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

##### 4.1.1 Gambaran Umum Responden

Lokasi Penelitian terletak di Kota Semarang dengan Objek Penelitian yaitu Pemerintah Kota Semarang dengan pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Berikut adalah hasil sampling yang didapatkan :

**Tabel 4. 1 Data Jumlah Responden**

NO	NAMA OPD	JUMLAH RESPONDEN
1	Sekretaris Daerah	1
2	Bappeda	1
3	Dinas Penataan Ruang	1
4	Dinas Pendidikan	19
5	Disdukcapil	2
6	Kec Genuk	10
7	Kec Gunungpati	11

8	Kec Mijen	9
9	Kec Tembalang	2
10	Kec. Candi	5
11	Kec Gajahmungkur	5
12	Kec. Semarang utara	1
13	Kecamatan Gayamsari	8
14	Kecamatan Semarang Tengah	8
15	RS Daerah K.R.M.T	2
16	Kec. Ngaliyan	6
17	Kec. Pedurungan	5
18	Kec. Tembalang	1
19	Kec Semarang Timur	1
20	Kec Banyumanik	2
TOTAL		100

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

#### 4.1.2 Jenis Kelamin

Adapun data dan presentase mengenai jenis kelamin responden pegawai dilingkungan Pemerintah Kota Semarang adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

NO	NAMA OPD	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	Sekretaris Daerah	1	0
2	Bappeda	0	1
3	Dinas Penataan Ruang	0	1
4	Dinas Pendidikan	3	16
5	Disdukcapil	0	2
6	KEC GENUK	1	13
7	Kec Gunungpati	2	9

8	Kec Mijen	1	4
9	Kec Tembalang	1	1
10	Kec. Candi	3	2
11	Kec Gajahmungkur	4	1
12	Kec. Semarang utara	1	0
13	Kecamatan Gayamsari	0	8
14	Kecamatan Semarang Tengah	3	5
15	RS Daerah K.R.M.T	0	2
16	Kec. Ngaliyan	1	5
17	Kec. Pedurungan	2	3
18	Kec. Tembalang	1	0
19	Kec Semarang Timur	0	1
20	Kec Banyumanik	1	1
Total		25	75

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan keterangan pada table 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 100 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 25 orang. Sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 75 orang .

#### **4.1.3 Usia Responden**

Adapun usia pegawai yang bekerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 3 Usia Responden**

<b>NO</b>	<b>NAMA OPD</b>	<b>24 - 30</b>	<b>31 - 39</b>
1	Sekretaris Daerah	1	0
2	Bappeda	0	1
3	Dinas Penataan Ruang	1	0
4	Dinas Pendidikan	9	10

5	Disdukcapil	0	2
6	KEC GENUK	4	6
7	Kec Gunungpati	5	6
8	Kec Mijen	3	6
9	Kec Tembalang	2	0
10	Kec. Candi	2	3
11	Kec Gajahmungkur	1	4
12	Kec. Semarang utara	0	1
13	Kecamatan Gayamsari	7	1
14	Kecamatan Seamrang Tengah	8	0
15	RS Daerah K.R.M.T	2	0
16	Kec. Ngaliyan	4	2
17	Kec. Pedurungan	2	3
18	Kec. Tembalang	0	1
19	Kec Semarang Timur	0	1
20	Kec Banyumanik	1	1
Total		56	44

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

Tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang memiliki umur antara 24-30 tahun adalah sebanyak 56 orang, sedangkan antara umur 31-39 tahun sebanyak 44 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa umur responden secara rata-rata mewakili generasi Y (*millenials*)

#### 4.1.4 Deskripsi Angket

##### A. Variabel Beban Kerja

Dari hasil masing -masing jawaban responden tentang Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan terhadap Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 4 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Beban Kerja**

NO	PERNYATAAN	SKALA PLIHAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Tugas</b>					
1	Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai melebihi porsi yang sebenarnya	35	43	21	1	
2	Volume pekerjaan yang banyak sehingga membuat Pegawai membutuhkan waktu extra untuk menyelesaikannya bahkan harus lembur	34	43	22	1	
3	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan	37	43	20		
	<b>Organisasi Kerja</b>					
4	Ketika menghadapi banyak tuntutan pekerjaan atau tim, Pegawai akan menahan diri untuk tidak emosi.	33	39	28		
5	Pekerjaan yang ada membuat Pegawai harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dalam waktu.	34	43	22	1	
6	Jadwal dan waktu bekerja Pegawai sudah sesuai dengan aturan yang ada.	32	45	22	1	
	<b>Lingkungan Kerja</b>					

7	Pekerjaan yang berlebihan membuat mudah atau cepat sakit.	35	44	21		
8	Pekerjaan yang kompleks membuat sulit membagi waktu.	32	40	28		
9	Perlu adanya pelatihan untuk menunjang ketrampilan dan pengetahuan Pegawai.	35	44	21		

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

Pada Indikator tugas, pertanyaan pertama ada ada 35 responden menyatakan sangat setuju, 43 responden memilih setuju, 21 responden memilih netral dan 1 responden memilih tidak setuju. Dalam pernyataan kedua, 34 responden menyatakan sangat setuju, 43 responden memilih setuju, 22 responden memilih netral dan 1 responden memilih tidak setuju. Sedangkan pertanyaan ketiga 37 responden menyatakan sangat setuju, 43 responden memilih setuju dan 20 responden memilih netral.

Pada indikator organisasi kerja, pertanyaan pertama ada 33 responden menyatakan sangat setuju, 39 responden memilih setuju dan 28 responden memilih netral. Dalam pernyataan kedua, 34 responden menyatakan sangat setuju, 43 responden memilih setuju dan 22 responden memilih netral, satu reponden memilih tidak setuju. Sedangkan pertanyaan ketiga 32 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden memilih setuju, 22 responden memilih netral dan 1 responden memilih tidak setuju.

Pada indikator lingkungan kerja, pertanyaan pertama ada 35 responden menyatakan sangat setuju, 44 responden memilih setuju dan 21

responden memilih netral. Dalam pernyataan kedua, 32 responden menyatakan sangat setuju, 40 responden memilih setuju dan 28 responden memilih netral. Sedangkan pertanyaan ketiga 35 responden menyatakan sangat setuju, 44 responden memilih setuju dan 21 responden memilih netral.

### B. Variabel Stres Kerja (X2)

Dari hasil masing -masing jawaban responden tentang stres kerja, stres kerja dan lingkungan terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Stres Kerja**

NO	PERNYATAAN	SKALA PLIHAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Beban kerja</b>					
1	Pekerjaan di lapangan sangat melelahkan karena pekerjaan Saya sering kali tumpang tindih ( <i>double job</i> )	36	47	17		
2	Tuntutan Target yang cukup tinggi	37	45	18		
3	Pekerjaan setiap terlalu padat	33	43	24		
	<b>Sikap pimpinan</b>					
4	Pimpinan senantiasa memberikan arahan perbaikan ketika pegawai melakukan kesalahan kerja	35	44	21		
5	Ketika mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, kami melakukan diskusi	33	39	24	4	

6	Hubungan kerjasama dan komunikasi tim harus efektif	38	46	16		
	<b>Kondisi lingkungan kerja</b>					
7	Suasana kerja ditempat bekerja membuat nyaman	33	48	18	1	
8	Fasilitas yang disediakan belum memadai	28	50	20	2	
9	Membangun hubungan baik dengan rekan kerja	34	45	21		

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

Pada indikator beban kerja, pertanyaan pertama ada 36 responden menyatakan sangat setuju, 47 responden memilih setuju dan 17 responden memilih netral. Dalam pernyataan kedua, 37 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden memilih setuju, 18 responden memilih netral. Sedangkan pertanyaan ketiga 33 responden menyatakan sangat setuju, 43 responden memilih setuju, 24 responden memilih netral.

Pada indikator sikap pimpinan, pertanyaan pertama ada 35 responden menyatakan sangat setuju, 44 responden memilih setuju dan 21 responden memilih etral. Dalam pernyataan kedua, 33 responden menyatakan sangat setuju, 39 responden memilih setuju, 24 responden memilih netral dan 4 responden mimilih tidak setuju. Sedangkan pertanyaan ketiga 38 responden menyatakan sangat setuju, 46 responden memilih setuju, 16 responden memilih netral

Pada indikator kondisi lingkungan kerja, pertanyaan pertama ada 33 responden menyatakan sangat setuju, 48 responden memilih setuju, 18

responden memilih netral dan 1 responden memilih tidak setuju. Dalam pernyataan kedua, 28 responden menyatakan sangat setuju, 50 responden memilih setuju, 20 responden memilih netral. Sedangkan pertanyaan ketiga 34 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden memilih setuju dan 21 responden memilih netral.

### C. Variabel Lingkungan (X3)

Dari hasil masing -masing jawaban responden tentang lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden  
Tentang Variabel Lingkungan Kerja**

NO	PERNYATAAN	SKALA PLIHAN				
		SS	S	CS	TS	ST
	<b>Pencahayaan</b>					
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah	36	47	17		
2	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	22	48	25	5	
	<b>Udara</b>					
3	Suhu udara di lingkungan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas	39	35	21	22	4
4	Ruang kerja memiliki aroma yang menenangkan	32	49	18	1	
	<b>Suara</b>					
5	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	37	42	19	2	

6	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	32	46	19	3	
7	Keamanan di tempat kerja sudah sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	41	33	22	4	

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

Pada indikator Pencahayaan, pertanyaan pertama ada 36 responden menyatakan sangat setuju, 47 responden memilih setuju, dan 17 responden memilih netral. Dalam pernyataan kedua, 23 responden menyatakan sangat setuju, 49 responden memilih setuju, 23 responden memilih netral dan 5 responden memilih tidak setuju.

Pada indikator Udara pertanyaan pertama 41 responden menyatakan sangat setuju, 34 responden memilih setuju, 21 responden memilih netral dan 4 responden memilih tidak setuju. pertanyaan kedua ada 36 responden menyatakan sangat setuju, 47 responden memilih setuju, dan 17 responden memilih netral.

Pada indikator Suara Dalam pernyataan pertama, 36 responden menyatakan sangat setuju, 46 responden memilih setuju, dan 18 responden memilih netral. Sedangkan pertanyaan kedua 33 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden memilih setuju, 19 responden memilih netral dan 3 responden memilih tidak setuju. Pertanyaan ketiga ada 41 responden menyatakan sangat setuju, 33 responden memilih setuju, 22 responden memilih netral dan 4 memilih tidak setuju.

#### D. Variabel Komitmen Oryganisasi (Y)

Dari hasil masing -masing jawaban responden tentang komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasi**

NO	PERNYATAAN	SKALA PLIHAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Komitmen efektif</b>					
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	35	48	17		
2	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.	25	48	22	5	
3	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besart	42	34	21	3	
	<b>Komitmen berkelanjutan</b>					
4	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi saat ini	29	49	21	1	
5	Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.	37	42	19	2	
6	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki Pekerjaan lain yang serupa.	35	47	18		
	<b>Komitmen normatif</b>					
7	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke	37	46	17		

8	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya.	36	47	17		
9	Saya dididik untuk percaya terhadap nilai	37	46	17		

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

Pada indikator **Komitmen efektif**, pertanyaan pertama ada 35 responden menyatakan sangat setuju, 48 responden memilih setuju dan 17 responden memilih netral. Sedangkan pernyataan kedua, 25 responden menyatakan sangat setuju, 48 responden memilih setuju, 22 responden memilih netral dan 5 responden memilih tidak setuju. Pernyataan ketiga ada 41 responden menyatakan sangat setuju, 36 responden memilih setuju dan 20 responden memilih cukup setuju, 3 responden memilih tidak setuju.

Pada indikator **Komitmen berkelanjutan**, pertanyaan pertama ada 29 responden menyatakan sangat setuju, 49 responden memilih setuju dan 22 responden memilih cukup setuju. Sedangkan pernyataan kedua, 36 responden menyatakan sangat setuju, 43 responden memilih setuju, 18 responden memilih cukup setuju dan 3 responden memilih tidak setuju. Pernyataan ketiga ada 34 responden menyatakan sangat setuju, 48 responden memilih setuju dan 18 responden memilih cukup setuju.

Pada indikator komitmen normatif, pertanyaan pertama ada 33 responden menyatakan sangat setuju, 46 responden memilih setuju dan 21 responden memilih cukup setuju. Pada pertanyaan kedua 30 responden menyatakan sangat setuju, 46 responden memilih setuju 21 responden memilih cukup setuju dan 3 responden memilih tidak setuju. Pada

pertanyaan ketiga 34 responden menyatakan sangat setuju, 41 responden memilih setuju dan 23 responden memilih cukup setuju dan 2 responden memilih tidak setuju.

#### 4.1.5 Analisis Data

##### 4.1.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif. Analisis Statistik deskriptif ini memberikan gambaran atau deskripsi atas suatu data yang dilihat dari jumlah penelitian, nilai minimum, maksimum, mean, dan median. Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif dengan bantuan perangkat lunak statistik.

**Tabel 4. 8 Analisis Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
beban kerja	100	27.00	45.00	36.9400	5.91492
stress kerja	100	27.00	45.00	37.1400	5.41606
lingkungan kerja	100	20.00	35.00	28.5900	3.75539
komitmen organisasi	100	28.00	44.00	36.8300	3.90041
Valid N (listwise)	100				

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan data yang disajikan oleh tabel 4.7 dapat dijelaskan penggambaran mengenai pendeskripsian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Beban Kerja memiliki jumlah sampel sebanyak 100, dengan nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum sebesar 45 , nilai mean (rata-rata) sebesar 36,94
- b. Stres Kerja memiliki jumlah sampel sebanyak 100, dengan nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum sebesar 45 , nilai mean (rata-rata) sebesar 37,14
- c. Lingkungan kerja memiliki jumlah sampel sebanyak 100, dengan nilai minimum sebesar 20 , nilai maksimum sebesar 35, nilai mean (rata-rata) sebesar 28,59.
- d. Komitmen Organisasi memiliki jumlah sampel sebanyak 100, dengan nilai minimum sebesar 28, nilai maksimum sebesar 44, nilai mean (rata-rata) sebesar 36,83.

#### **4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam menguji data penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

##### **4.1.6.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji kolmogorov smirnov . Bila nilai sign  $> 0,05$  maka asumsi normalitas diterima. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui data yang telah dikumpulkan dalam pengujian variabel independent dan dependen yaitu

Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan Komitmen Organisasi ( $Y$ ) yang didistribusikan secara normal atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil tabel 4.8 dibawah ini.

**Tabel 4. 9 Uji Normalitas**

Nilai Asymp. Sig (2-tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
0,200	0,05	Normal

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

#### 4.1.6.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya sebuah korelasi antar variable bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *vif* (*variance inflation factor*). Jika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau *vif*  $\leq 10$ , menunjukkan tidak ada multikolenearitas.

Uji multikolonieritas dengan melihat nilai tolerance dan VIF menunjukkan hasil seperti pada tabel 4.10 berikut :

**Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Tollerance	VIF	Keterangan
1	Beban Kerja	0.341	2.928	Tidak terjadi Multikolinearitas
2	Stres Kerja	0.831	1.203	Tidak terjadi Multikolinearitas
3	Lingkungan	0.312	3.201	Tidak terjadi Multikolinearitas

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya gejala multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai tolerance dan VIF. Masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau  $vif \leq 10$ .

Untuk Beban kerja (X1) memiliki tolerance  $0,341 \geq 0,10$  dengan nilai VIF  $2,928 \leq 10$ , sedangkan stres kerja (X2) memiliki tolerance  $0,831 \geq 0,10$  dengan nilai VIF  $1,203 \leq 10$ , dan yang terakhir lingkungan kerja (X3) memiliki tolerance  $0,312 \geq 0,10$  dengan nilai VIF  $3,201 \leq 10$ . Maka kesimpulan yang diperoleh adalah tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam variabel di atas.

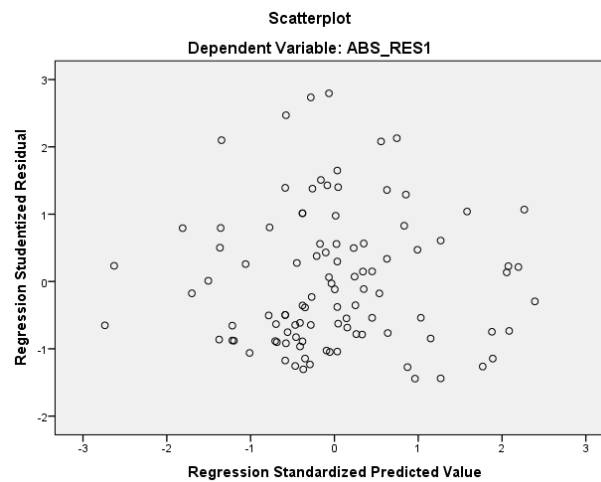
#### 4.1.6.3 Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji grafik yang dilihat pada *scatterplot*.

Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas :

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitr angka 0
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar kembali
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

**Gambar 4. 1 Hasil Uji Scatterplot**



*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan gambar tersebut di atas dapat diketahui hasil pengujian menggunakan uji scatterplot, dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0. Sehingga dapat disimpulkan dari pola scatterplot bahwa model regresi yang digunakan tidak terdeteksi heteroskedastisitas

#### **4.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi aparatur sipil negara generasi Y (milenials) pada Pemerintah Kota Semarang maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh hasil uji sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	16.578	2.106		7.871	.000		
beban kerja	.248	.103	.376	2.398	.018	.180	5.557
stress kerja	-.381	.120	-.529	-3.164	.002	.158	6.313
lingkungan kerja	.883	.089	.850	9.888	.000	.599	1.670

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.12 persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 16,578 - 0,248 X_1 + -(0,381) X_2 + 0,883 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a) Nilai konstanta yang didapat dari persamaan regresi sebesar 16.578 artinya jika Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan kerja nilainya adalah tetap, maka nilai dari komitmen organisasi sebesar 16.578 satuan.
- b) Koefisien Regresi Beban kerja  
Pada persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien beban kerja sebesar 0,248 artinya jika variabel bebas lain nilainya

konstan dan beban kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka beban kerja kerja mengalami kenaikan sebesar 0,248

c) Koefisien Regresi Stres Kerja

Pada persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien stres kerja sebesar -0,381 artinya jika variabel bebas lain nilainya konstan dan stres kerja mengalami penurunan 1 satuan, maka Komitmen organisasi mengalami penurunan sebesar -0,381.

d) Koefisien Regresi Lingkungan kerja

Pada persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien Lingkungan kerja sebesar 0,883 artinya jika variabel bebas lain nilainya konstan dan Lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,883

#### **4.1.8 Hasil Uji Kelayakan Model**

##### **4.1.8.1 Uji F**

Uji F atau uji simultan mempunyai tujuan untuk mengetahui tafsiran parameter bersama – sama, artinya seberapa besar pengaruh dari variabel – variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan alfa sama dengan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Berikut adalah hasil dari uji F pengaruh motivasi, kompetensi dan insentif terhadap produktivitas kerja :

**Tabel 4. 12 Uji F**

Model	Sig	Keterangan
1	0.000	Model Fit

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

Berdasar tabel diatas nilai signifikansi sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi yakni 5% atau 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi secara simultan atau model penelitian ini dikatakan fit atau baik sebagai model penelitian.

#### **4.1.8.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Hasil dari uji koefisien determinasi berganda  $R^2$  dapat dilihat dari tabel 4.14 dibawah ini :

**Tabel 4. 13 Tabel Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

R	R Square	Adjusted R Square
0.755	0.571	0.557

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

Hasil uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) yaitu sebesar **0,557**. Artinya variasi dari semua variabel bebas (beban kerja, stres kerja dan lingkungan) dapat menerangkan komitmen organisasi

sebesar **55,7%**. Sedangkan sisanya sebesar 44,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

#### 4.1.9 Uji t

Berikut adalah hasil uji t pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan terhadap komitmen organisasi :

**Tabel 4. 14 Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	16.578	2.106		7.871	.000		
beban kerja	.248	.103	.376	2.398	.018	.180	5.557
stress kerja	-.381	.120	-.529	-3.164	.002	.158	6.313
lingkungan kerja	.883	.089	.850	9.888	.000	.599	1.670

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut dapat kita ketahui bahwa :

1. Nilai koefisien Beban kerja sebesar 0.248, artinya bahwa Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu nilai signifikan Beban kerja sebesar  $0.018 < 0.05$ , nilai uji t hitung dan t tabel  $2,398 > 1,9849$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Beban kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi **diterima**.

2. Nilai koefisien Stres Kerja sebesar  $-0.381$  , artinya bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap Komitmen organisasi. Selain itu nilai signifikan Stres Kerja  $0.002 < 0.05$ , nilai uji t hitung dan t tabel  $-3,164 < 1,9849$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi **diterima**.
3. Nilai koefisien lingkungan sebesar  $0.883$  , artinya bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Komitmen organisasi. Selain itu nilai signifikan lingkungan sebesar  $0.000 < 0.05$ , nilai uji t hitung dan t tabel  $9,888 > 1,9849$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi **diterima**.

#### **4.1.10 Hasil Uji Hipotesis**

Dari hasil uji olah data yang telah dilakukan diatas, maka hasil uji hipotesis dari penelitian ini adalah :

##### **1. Pengaruh Beban kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja terhadap komitmen organisasi sebesar  $0,248$  dengan tanda positif artinya apabila indikator – indikator beban kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu, juga diperoleh bahwa nilai signifikansi beban kerja sebesar  $0,018$  lebih kecil dari taraf signifikansi  $0,05$  artinya ada pengaruh beban kerja terhadap

komitmen organisasi. Dengan demikian beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, **diterima**.

Beban kerja yang diorganisir, dimanajemen dengan baik bisa menambah etos kerja atau semangat kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi bagi pegawai. Beban kerja yang bertambah akan menambah komitmen organisasi pegawai. Karena pegawai merasa diberi kepercayaan dari organisasi.

Hal ini selaras hasil penelitian Eka Olla Widiyana 2021 menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

## **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja terhadap komitmen organisasi sebesar -0,381 dengan tanda negatif artinya apabila indikator – indikator Stres Kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu, juga diperoleh bahwa nilai signifikansi Stres Kerja sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 artinya ada pengaruh Stres Kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian stres kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi, **diterima**

Stres kerja merupakan respon yang sering muncul terhadap hal – hal yang berkaitan langsung dengan psikologi maupun kondisi tubuh seseorang dalam menerima suatu kondisi atau keadaan di dunia pekerjaan . Semakin seseorang mengalami stres kerja akan

berpengaruh terhadap menurunnya komitmen organisasi. Intansi harus memiliki manajerial yang terstandar untuk mengurangi situasi seperti ini.

Hal ini selaras hasil penelitian Zahra Raudia Gozali 2022 menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi

### **3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,883 dengan tanda positif artinya apabila indikator – indikator Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu, juga diperoleh bahwa nilai signifikansi Lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 artinya ada pengaruh Lingkungan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, **diterima**

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif nyaman memberikan pengaruh positif terhadap situasi kerja di suatu organisasi . Menumbuhkan rasa nyaman pada pegawai , hal ini akan berparuh terhadap bertambahnya komitmen organisasi pegawai.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian Enjel Baru, Chalid Imran Musa, Tenri S.P Dipoatmodjo, Muh.Ichwan Musa, Muh.

Ikhwan Maulana Haeruddin 2023 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, **diterima**.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil Analisa data yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, ini dibuktikan dengan uji t. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan yang berarti bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Sehingga disimpulkan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, ini dibuktikan dengan uji t dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan, yang berarti bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, ini dibuktikan dengan uji t dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan, yang berarti bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

## 5.2 Saran

1. Bagi Pemerintah Kota Semarang, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menyusun kebijakan dalam pengelolaan pengembangan sumber daya manusia dan dapat bermanfaat bagi instansi agar bisa menumbuhkan komitmen organisasi bagi setiap aparatur sipil negara. Dengan komitmen organisasi yang kuat diharapkan dapat mewujudkan program pembangunan Pemerintah Kota Semarang sesuai dengan amanah undang – undang, memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, serta mewujudkan cita-cita luhur Pancasila dalam mensejahterkan masyarakat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan memperluas ruang lingkup peneliti yang disertai dengan menambah variabel kompensasi agar ada hasil temuan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daslim, Clarissa, Syawaluddin Syawaluddin, Mila Asmawiani Okta, and Thomas Sumarsan Goh. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan." *Jesya* 6(1): 136–46.
- Hasyim, Wachid, Maha Putra, and Ani Wijayati. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 10(2): 583–89.
- Indrianingsih, Ary, and Askar Yunianto. 2022. "Pengaruh Modal Psikologi , Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja." *SEIKO: Journal of Management & Business* 5(2016): 419–32.
- Nurkardina, Ardini. "Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada Kantor Kepolisian Resort ( POLRES ) Kediri Kota."
- Prasetyo, Suryo Andrian, Hermawan Hermawan, and Ahmad Guspul. 2020. "Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta)." *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* 1(2): 343–51.
- Wigunardi, Teguh, and Khamo Waruwu. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada BPBD Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1(3): 16–29.
- Zainal, Arifin, Alhabsji Taher, and Utami Hamidah. 2016. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas Dan Bengawan Solo)." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3: 64–76.
- Zahra Raudia Gozali. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi*, 27–32.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

“Analisis Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara Generasi Y (*Milenials*) Pada Pemerintah Kota Semarang

#### A. DATA RESPONDEN

Nama Responden :

Usia Responden :

OPD :

#### B. PETUNJUK PENGISIAN

● Bacalah dan pahami pernyataan di bawah ini lalu beri tanda silang ( X ) sesuai dengan skala jawaban yang anda pilih.

● Keterangan Skala Jawaban :

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### C. PERTANYAAN

##### 1. Beban Kerja

NO	PERNYATAAN	SKALA PLIHAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Tugas</b>					
1	Pekerjaan yang diberikan kepada					
2	Volume pekerjaan yang banyak sehingga membuat Pegawai membutuhkan waktu					

3	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan					
	<b>Organisasi Kerja</b>					
4	Ketika menghadapi banyak tuntutan pekerjaan atau tim, Pegawai akan					
5	Pekerjaan yang ada membuat Pegawai harus bekerja secepat mungkin					
6	Jadwal dan waktu bekerja Pegawai sudah sesuai					
	<b>Lingkungan Kerja</b>					
7	Pekerjaan yang berlebihan membuat					
8	Pekerjaan yang kompleks membuat					
9	Perlu adanya pelatihan untuk menunjang					

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

## 2. Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	SKALA PLIHAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Beban kerja</b>					
1	Pekerjaan di lapangan sangat melelahkan karena pekerjaan Saya sering kali tumpang tindih ( <i>double job</i> )					
2	Tuntutan Target yang cukup tinggi					
3	Pekerjaan setiap terlalu padat					
	<b>Sikap pimpinan</b>					
4	Pimpinan senantiasa memberikan arahan perbaikan ketika pegawai melakukan kesalahan kerja					

5	Ketika mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, kami melakukan diskusi					
6	Hubungan kerjasama dan komunikasi tim harus efektif					
	<b>Kondisi lingkungan kerja</b>					
7	Suasana kerja ditempat bekerja membuat nyaman					
8	Fasilitas yang disediakan belum memadai					
9	Membangun hubungan baik dengan rekan kerja					

### 3. Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	SKALA PLIHAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Pencahayaannya</b>					
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah					
2	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam					
	<b>Udara</b>					
3	Suhu udara di lingkungan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.					
4	Ruang kerja memiliki aroma yang menenangkan					
	<b>Suara</b>					
5	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
6	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
7	Keamanan di tempat kerja sudah sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

4. **Komitmen Organisasi**

NO	PERNYATAAN	SKALA PLIHAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Komitmen efektif</b>					
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.					
2	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.					
3	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.					
	<b>Komitmen berkelanjutan</b>					
4	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi saat ini					
5	Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.					
6	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki Pekerjaan lain yang serupa.					
	<b>Komitmen normatif</b>					
7	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain.					
8	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya.					
9	Saya dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada					

*Sumber data : Data primer yang diolah, 2023*

## Lampiran 2 Hasil Olah Data

**Uji validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>r Tabel (N= 100)</b>	<b>Sig,</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Organisasi	Y1	0,299	0,256	0,000	Valid
	Y2	0,53	0,256	0,000	Valid
	Y3	0,547	0,256	0,000	Valid
	Y4	0,715	0,256	0,000	Valid
	Y5	0,484	0,256	0,000	Valid
	Y6	0,648	0,256	0,000	Valid
	Y7	0,597	0,256	0,000	Valid
	Y8	0,599	0,256	0,000	Valid
	Y9	0,645	0,256	0,000	Valid
Beban	X1.1	0,905	0,256	0,000	Valid
	X1.2	0,877	0,256	0,000	Valid
	X1.3	0,931	0,256	0,000	Valid
	X1.4	0,709	0,256	0,000	Valid
	X1.5	0,919	0,256	0,000	Valid
	X1.6	0,892	0,256	0,000	Valid
	X1.7	0,915	0,256	0,000	Valid
	X1.8	0,717	0,256	0,000	Valid
	X1.9	0,915	0,256	0,000	Valid
Stres	X2.1	0,949	0,256	0,000	Valid
	X2.2	0,93	0,256	0,000	Valid
	X2.3	0,69	0,256	0,000	Valid
	X2.4	0,896	0,256	0,000	Valid
	X2.5	0,38	0,256	0,000	Valid
	X2.6	0,902	0,256	0,000	Valid
	X2.7	0,89	0,256	0,000	Valid
	X2.8	0,811	0,256	0,000	Valid
	X2.9	0,913	0,256	0,000	Valid
Lingkungan	X3.1	0,555	0,256	0,000	Valid

	X3.2	0,635	0,256	0,000	Valid
	X3.3	0,781	0,256	0,000	Valid
	X3.4	0,782	0,256	0,000	Valid
	X3.5	0,533	0,256	0,000	Valid
	X3.6	0,616	0,256	0,000	Valid
	X3.7	0,769	0,256	0,000	Valid

### Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,957	0,6	Reliabel
2	Beban Kerja	0,933	0,6	Reliabel
3	Stres Kerja	0,794	0,6	Reliabel
4	Lingkungan	0,729	0,6	Reliabel

### Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
beban kerja	100	27.00	45.00	36.9400	5.91492
stress kerja	100	27.00	45.00	37.1400	5.41606
lingkungan kerja	100	20.00	35.00	28.5900	3.75539
komitmen organisasi	100	28.00	44.00	36.8300	3.90041
Valid N (listwise)	100				

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54187489
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.031
Test Statistic		.068

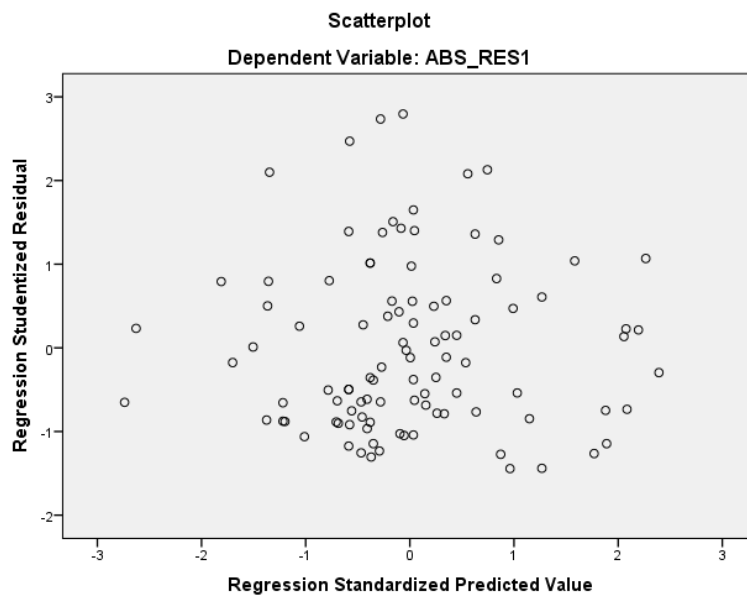
Asymp. Sig. (2-tailed) .200<sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

#### Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Beban Kerja	0,341	2,928	Tidak terjadi Multikolinearitas
2	Stres Kerja	0,831	1,203	Tidak terjadi Multikolinearitas
3	Lingkungan kerja	0,312	3,201	Tidak terjadi Multikolinearitas

#### Uji Heterokedastisitas



## Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.578	2.106		7.871	.000		
	beban kerja	.248	.103	.376	2.398	.018	.180	5.557
	stress kerja	-.381	.120	-.529	-3.164	.002	.158	6.313
	lingkungan kerja	.883	.089	.850	9.888	.000	.599	1.670

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

## Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	866.458	3	288.819	43.347	.000 <sup>b</sup>
	Residual	639.652	96	6.663		
	Total	1506.110	99			

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja

Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.562	2.58129

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

## Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig	Keterangan
	B	Std. Error		
Beban Kerja	0,248	0,103	0,018	Diterima
Stres Kerja	-0,381	0,12	0,002	Diterima
Lingkungan kerja	0,883	0,89	0,000	Diterima

