

## Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT X

Musyafa Ali<sup>1</sup>, Christian Wiradendi Wolor<sup>2</sup>, Agung Wahyu Handaru<sup>3</sup>  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta<sup>1,2,3</sup>

\*Email Korespodensi: [musyafaali664@gmail.com](mailto:musyafaali664@gmail.com)

### Sejarah Artikel:

Diterima 25-05-2026  
Disetujui 30-05-2026  
Diterbitkan 01-06-2026

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of work stress and workload on organizational commitment at PT X. This study used a quantitative approach with 86 employees as respondents. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was used as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 29. The results show that work stress has a negative and significant effect on organizational commitment. Workload also has a negative and significant effect on organizational commitment. In addition, work stress and workload simultaneously have a significant effect on organizational commitment. This indicates that the higher the work stress and workload experienced by employees, the lower their organizational commitment.*

**Keywords:** work stress; workload; organizational commitment

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasi pada PT X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 86 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja dan beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki.

**Katakunci:** Stres Kerja; Beban Kerja; Komitmen Organisasi

### Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ali, M., Wolor, C. W., & Handaru, A. W. . (2026). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT X. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(4), 4938-4948. <https://doi.org/10.63822/h0djn820>

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi karena keberhasilan kegiatan operasional sangat dipengaruhi oleh kualitas, kesiapan, dan keterlibatan pegawai. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, organisasi perlu menjaga pegawai agar mampu bekerja secara produktif, adaptif, dan tetap memiliki keterikatan terhadap tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2011). Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada kondisi kerja yang dapat memengaruhi sikap, kenyamanan, dan keberlanjutan pegawai dalam organisasi .

Komitmen organisasi menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena menunjukkan sejauh mana pegawai memiliki rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Kim & Beehr, 2018). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menerima nilai dan tujuan organisasi, bersedia memberikan kontribusi, serta memiliki keterikatan emosional terhadap tempat kerjanya (Alrowwad et al., 2020). Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat terlihat dari melemahnya rasa tanggung jawab, menurunnya keterlibatan kerja, dan meningkatnya keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi (Marlapa & Endri, 2024).

Permasalahan komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya stres kerja dan beban kerja. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya, sehingga menimbulkan tekanan psikologis, emosional, maupun fisik (Ganster & Rosen, 2013). Beban kerja berkaitan dengan jumlah, intensitas, kompleksitas, serta tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Wickens et al., 2022). Apabila stres kerja dan beban kerja tidak dikelola dengan baik, pegawai dapat mengalami kelelahan, penurunan kenyamanan kerja, dan berkurangnya keinginan untuk bertahan dalam organisasi (Schaufeli & Taris, 2014).

## **LANDASAN TEORI**

### **a. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sikap pegawai terhadap organisasi yang mencerminkan penerimaan terhadap tujuan, nilai, dan arah organisasi (Fernández et al., 2019). Komitmen ini menunjukkan keterikatan psikologis pegawai yang membuat individu merasa terhubung, terlibat, dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi (Herrera & Rosas, 2021). Selain itu, komitmen organisasi juga menggambarkan kesediaan pegawai untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan memberikan usaha terbaik bagi keberhasilan organisasi (Albrecht et al., 2018).

Komitmen organisasi tidak hanya berkaitan dengan keinginan pegawai untuk bertahan, tetapi juga mencakup rasa tanggung jawab dan pertimbangan terhadap konsekuensi jika meninggalkan organisasi (Locke, 2019). Komitmen organisasi juga dapat dilihat sebagai sikap positif pegawai yang menunjukkan loyalitas, keterlibatan, dan kesediaan untuk mendukung tujuan organisasi (Greenberg, 2011). Dalam penelitian ini, komitmen organisasi dipahami sebagai keterikatan pegawai terhadap organisasi yang mencakup komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Hadi & Tentama, 2020).

### **b. Stres Kerja**

Stres kerja adalah kondisi tekanan yang dialami pegawai ketika tuntutan pekerjaan membutuhkan usaha fisik, kognitif, dan emosional yang tinggi, sementara sumber daya yang dimiliki tidak cukup untuk

mengimbangnya (Bakker & Demerouti, 2017). Stres kerja juga dapat muncul ketika individu merasa kehilangan sumber daya, terancam kehilangan sumber daya, atau tidak memperoleh hasil yang seimbang dari usaha yang telah diberikan dalam pekerjaan (Hobfoll et al., 2018). Dalam lingkungan kerja, stres kerja dapat berkembang ketika tekanan pekerjaan berlangsung terus-menerus dan tidak diimbangi dengan dukungan kerja yang memadai (Richardson, 2017).

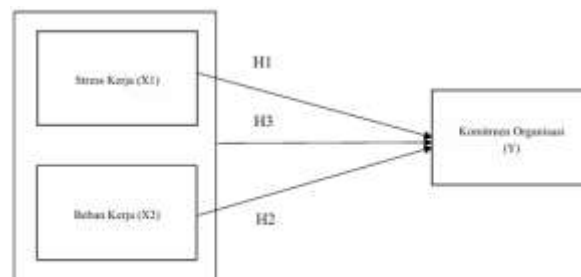
Stres kerja tidak hanya berkaitan dengan tekanan psikologis, tetapi juga dapat memengaruhi kondisi fisik, emosi, perilaku, dan kesehatan pegawai. Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi kemampuan individu dalam menghadapi situasi kerja tertentu (Sonnetag & Fritz, 2015). Tekanan tersebut dapat muncul karena ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya (Murali et al., 2017). Dalam penelitian ini, stres kerja dipahami sebagai tekanan fisik, psikologis, dan emosional yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas pegawai dalam mengatasinya (Gok et al., 2017).

## b. Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah usaha kognitif yang dibutuhkan individu untuk menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu, terutama ketika pekerjaan memiliki tingkat kompleksitas, tekanan waktu, dan kebutuhan konsentrasi yang tinggi (Longo et al., 2022). Beban kerja juga dapat dipahami sebagai tuntutan kognitif yang terlihat dari pengalaman subjektif, perubahan fisiologis, dan performa individu saat menjalankan tugas (Hancock & Matthews, 2019). Dalam pekerjaan, beban kerja muncul ketika individu harus mengalokasikan sumber daya mental secara berkelanjutan untuk memenuhi tuntutan tugas yang bersifat kognitif maupun temporal (Gawron, 2019).

Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya tugas, tetapi juga dengan tuntutan fisik, mental, dan waktu yang harus dikelola oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan (Stanton et al., 2013). Tingginya beban kerja dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, dan berkurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Cahyadi et al., 2023). Dalam penelitian ini, beban kerja dipahami sebagai tingkat tuntutan pekerjaan yang melibatkan jumlah tugas, intensitas pekerjaan, tekanan waktu, dan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang diberikan (Ibrahim et al., 2022).

## Pengembangan Hipotesis



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

Sumber: Dibuat oleh Peneliti (2026)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

H3: Stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 86 pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

Variabel penelitian terdiri dari stres kerja dan beban kerja sebagai variabel independen, serta komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Pengukuran data menggunakan skala Likert 1 sampai 4, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 29 dengan teknik regresi linear berganda. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Stress Kerja (X1)	X1.1	0,212	0,778	VALID
	X1.2	0,212	0,725	VALID
	X1.3	0,212	0,689	VALID
	X1.4	0,212	0,741	VALID
	X1.5	0,212	0,722	VALID
	X1.6	0,212	0,700	VALID
	X1.7	0,212	0,718	VALID
	X1.8	0,212	0,759	VALID
	X1.9	0,212	0,690	VALID
	X1.10	0,212	0,680	VALID
	X1.11	0,212	0,717	VALID
	X1.12	0,212	0,697	VALID
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,212	0,757	VALID
	X2.2	0,212	0,735	VALID
	X2.3	0,212	0,668	VALID
	X2.4	0,212	0,737	VALID
	X2.5	0,212	0,819	VALID
	X2.6	0,212	0,703	VALID
	X2.7	0,212	0,754	VALID
	X2.8	0,212	0,722	VALID
	X2.9	0,212	0,758	VALID
	X2.10	0,212	0,769	VALID
	X2.11	0,212	0,732	VALID
	X2.12	0,212	0,803	VALID
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0,212	0,593	VALID
	Y.2	0,212	0,531	VALID
	Y.3	0,212	0,457	VALID
	Y.4	0,212	0,506	VALID

	Y.5	0,212	0,583	VALID
	Y.6	0,212	0,655	VALID
	Y.7	0,212	0,462	VALID
	Y.8	0,212	0,636	VALID
	Y.9	0,212	0,536	VALID

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah responden sebanyak 86 orang, diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,212 pada taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Stress Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,212), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan telah mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,931	0.60	12	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,928	0.60	12	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,714	0.60	9	Reliabel

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,931, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,928, dan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,714. Sesuai dengan kriteria interpretasi reliabilitas, apabila nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, seluruh instrumen pada penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Predicted Value
N		86
Normal Parameters	Mean	27,1744186
	Std. Deviation	2,81816184
Most Extreme Differences	Absolute	0,077
	Positive	0,070
	Negative	-0,077

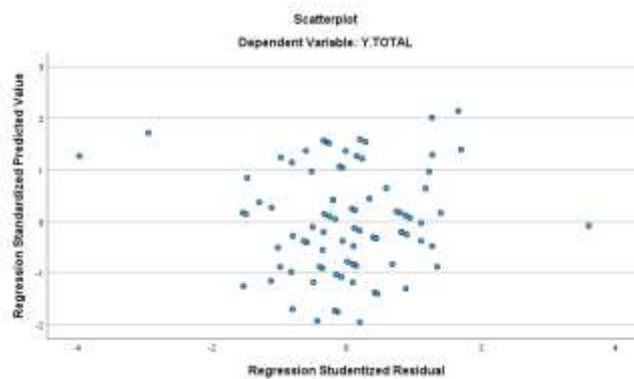
Test Statistic		0,077	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200	
	Sig.	0,230	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,220
		Upper Bound	0,241

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Uji Normalitas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Sesuai dengan kriteria pengujian normalitas, jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Karena nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola menyempit, melebar, atau bergelombang. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas, kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

## 3) Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Tolerance	VIF
0,995	1,005
0,995	1,005

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan Hasil Uji Multikolinearitas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,995 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,005 yang lebih kecil dari 10. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### 4) Uji Linearitas

**Tabel 6. Hasil Uji Linearitas**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y.TOTAL * X1.TOTAL	Between Groups	(Combined)	602,086	32	18,815	3,056	0,000
		Linearity	324,757	1	324,757	52,750	0,000
		Deviation from Linearity	277,329	31	8,946	1,453	0,114
	Within Groups		326,298	53	6,157		
	Total		928,384	85			
Y.TOTAL * X2.TOTAL	Between Groups	(Combined)	565,884	26	21,765	3,542	0,000
		Linearity	399,637	1	399,637	65,044	0,000
		Deviation from Linearity	166,247	25	6,650	1,082	0,390
	Within Groups		362,500	59	6,144		
	Total		928,384	85			

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 6 Hasil Uji Linearitas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* pada hubungan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,114 dan hubungan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,390.

1. Jika nilai signifikansi *Deviation from Linearity* > 0,05, maka hubungan kedua variabel bersifat linear. Pada penelitian ini, nilai signifikansi *Deviation from Linearity* variabel X1 terhadap Y sebesar 0,114 dan variabel X2 terhadap Y sebesar 0,390, sehingga kedua hubungan variabel dinyatakan linear.
2. Jika nilai signifikansi *Deviation from Linearity* < 0,05, maka hubungan kedua variabel tidak bersifat linear. Namun, dalam penelitian ini tidak terdapat nilai signifikansi yang kurang dari 0,05, sehingga seluruh variabel memenuhi asumsi linearitas.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	44,815	1,204		37,209	0,000

X1. TOTAL	-0,211	0,022	-0,546	-9,500	0,000
X2. TOTAL	-0,281	0,026	-0,616	-10,714	0,000

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 44,815 - 0,211X1 - 0,281X2$$

Keterangan:

- Y = Komitmen Organisasi
- X1 = Stres Kerja
- X2 = Beban Kerja

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 44,815 menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja dan beban kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai komitmen organisasi sebesar 44,815.
2. Koefisien regresi variabel stres kerja (X1) sebesar -0,211 menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan menurunkan komitmen organisasi sebesar 0,211 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar -0,281 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan menurunkan komitmen organisasi sebesar 0,281 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Berdasarkan nilai *standardized coefficients beta*, variabel beban kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap komitmen organisasi dibandingkan stres kerja, karena memiliki nilai beta terbesar secara absolut yaitu -0,616 dibandingkan -0,546.

## 5. Uji t

**Tabel 8. Hasil Uji t**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	44,815	1,204		37,209	0,000
X1. TOTAL	-0,211	0,022	-0,546	-9,500	0,000
X2. TOTAL	-0,281	0,026	-0,616	-10,714	0,000

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel Hasil Uji t, dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian, variabel Stres Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar -9,500 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Berdasarkan hasil pengujian, variabel Beban Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar -10,714 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

## 6. Uji f

**Tabel 9. Hasil Uji f**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	675,073	2	337,537	110,598	0,000
Residual	253,311	83	3,052		
Total	928,384	85			

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 110,598 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_3$ : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara simultan antara stres kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ).

## 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,853	0,727	0,721	1,74698

Sumber: Output SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai R sebesar 0,853. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen berada pada kategori kuat. Dengan kata lain, nilai 0,853 menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi.

Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,727 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 72,7%. Artinya, nilai 0,727 menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel Y sebesar 72,7%. Adapun sisanya sebesar 27,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,721 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, model regresi masih mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 72,1%. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang baik.

## KESIMPULAN

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT X. maka hipotesis pertama diterima. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT X. maka hipotesis kedua diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki.
3. Stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT X, maka hipotesis ketiga diterima. Artinya, stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama dapat memengaruhi komitmen organisasi karyawan pada PT X.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S., Breidahl, E., & Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 23(1), 67–85. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2017-0064>
- Alrowwad, ala`aldin, Almajali, A. D., Masa`deh, ra`ed, Obeidat, B., & Aqqad, N. (2020). *The Role of Organizational Commitment in Enhancing Organizational Effectiveness*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Cahyadi, R., Adithio, R., & Santoso, A. B. (2023). The influence of workload and compensation on employee satisfaction. *Prisma Sains : Jurnal Pengkajian Ilmu Dan Pembelajaran Matematika Dan IPA IKIP Mataram*, 11(1), 146. <https://doi.org/10.33394/j-ps.v11i1.6618>
- Fernández, M. A., Llopis, O., Granero, A. G., & Olmos Peñuela, J. (2019). *Enhancing Organisational Commitment Through Task Significance: The Moderating Role Of Openness To Experience*.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. In *Journal of Management* (Vol. 39, Number 5, pp. 1085–1122). <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Gawron, V. J. (2019). *Human Performance and Situation Awareness Measures*.
- Gok, O. A., Yilmaz, A., & Ceylan, A. (2017). The Effects of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Hotel Employees. In *Journal of Tourismology* (Vol. 3, Number 2).
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations Global Edition*.
- Hadi, N., & Tentama, F. (2020). Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment in Reflecting Organizational Commitment. In *American International Journal of Business Management* (Vol. 3, Number 8). [www.aijbm.com](http://www.aijbm.com)
- Hancock, P. A., & Matthews, G. (2019). Workload and Performance: Associations, Insensitivities, and Dissociations. *Human Factors*, 61(3), 374–392. <https://doi.org/10.1177/0018720818809590>
- Herrera, J., & Rosas, C. D. L. H. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 11). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 5, 103–131. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Ibrahim, M., Saputra, J., Adam, M., & Yunus, M. (2022). Organizational Culture, Employee Motivation, Workload and Employee Performance: A Mediating Role of Communication. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19, 54–61. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.6>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-Based Self-Esteem and Meaningful Work Mediate Effects of Empowering Leadership on Employee Behaviors and Well-Being. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(4), 385–398. <https://doi.org/10.1177/1548051818762337>
- Locke, E. (2019). *Handbook of Principles of Organizational Behavior Second Edition*.
- Longo, L., Wickens, C. D., Hancock, P. A., & Hancock, G. M. (2022). Human Mental Workload: A Survey and a Novel Inclusive Definition. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.883321>

- Marlapa, E., & Endri, E. (2024). Work Stress, Organizational Commitment, and Turnover Intention: The Intervening Role of Work Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.10.2.503>
- Murali, S. B., Basit, A., & Hassan, Z. (2017). *Impact of Job Stress on Employee Performance*. 5(2).
- Richardson, K. M. (2017). Managing employee stress and wellness in the new millennium. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 423–428. <https://doi.org/10.1037/ocp0000066>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (Vol. 9789400756403, pp. 43–68). Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav*, 36. <https://doi.org/10.1002/job>
- Stanton, N. A., Salmon, P. M., Rafferty, L. A., Walker, G. H., Baber, C., & Jenkins, D. P. (2013). *Human Factors methods*.
- Wickens, C. D. ., Helton, W. S. ., Hollands, J. G. ., & Banbury, Simon. (2022). *Engineering psychology and human performance*. Routledge.