JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Analysis of Work Environment and Organizational Culture on Organizational Commitment Mediated by Job Stress at BPJS Employment Regional Office Northern Sumatra

Analisis Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di Mediasi oleh Stres Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumatera Bagian Utara

Rianda Mauli Siregar [1] ; Erwansyah [2]; Mesra B [3],
[1] *Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Pembangunan Pancabudi,Indonesia*
[2,3] *Universitas Pembangunan Pancabudi,Indonesia*
Email: [1] rianda.maulisrg1981@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [05 September 206]
Revised [02 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Job Stress, Organizational Commitment, Organizational Culture, SmartPLS, Work Environment.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumatera Bagian Utara. Penelitian dilatarbelakangi oleh rendahnya komitmen organisasi, kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi yang belum optimal, serta tingginya stres kerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 75 karyawan yang berasal dari BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumatera Bagian Utara, Cabang Medan Utara, dan Cabang Binjai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi tidak hanya memerlukan budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga pengelolaan stres kerja karyawan secara efektif.

ABSTRACT
This study aims to analyze the effect of work environment and organizational culture on organizational commitment, with job stress as a mediating variable at the BPJS Employment Regional Office of Northern Sumatra. The study was motivated by the relatively low level of organizational commitment, suboptimal work environment and organizational culture, and high employee job stress. This research employed a quantitative approach with an associative design. The population consisted of 75 employees from the BPJS Employment Regional Office of Northern Sumatra, Medan Utara Branch Office, and Binjai Branch Office. A saturated sampling technique was used, involving all members of the population as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment and a negative and significant effect on job stress. The work environment has a negative and significant effect on job stress but does not have a significant direct effect on organizational commitment. Job stress has a negative and significant effect on organizational commitment. Furthermore, job stress significantly mediates the effects of organizational culture and work environment on organizational commitment. These findings indicate that strengthening organizational commitment requires not only a strong organizational culture and a supportive work environment but also effective management of employee job stress.

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan dan tantangan zaman. Komitmen yang tinggi dari para karyawan tidak hanya mendorong produktivitas kerja, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan keinginan untuk terus berkontribusi pada organisasi. Hal ini sangat penting terutama di institusi pelayanan publik seperti BPJS Ketenagakerjaan, yang bertugas memberikan perlindungan sosial bagi seluruh tenaga kerja Indonesia. Oleh sebab itu, menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan menjadi salah satu prioritas utama agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi. Lingkungan

kerja yang kondusif, aman, dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak positif pada keterikatan emosional dan komitmen mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, penuh tekanan, dan tidak nyaman dapat menimbulkan rasa tidak puas, stres, dan akhirnya menurunkan tingkat komitmen karyawan. Dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan Sumbagut, dimana pegawai dihadapkan dengan beban tugas yang cukup berat serta tuntutan pelayanan yang tinggi, penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung menjadi sangat penting untuk mencegah terjadinya ketidakpuasan dan menurunnya semangat kerja.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen karyawan. Budaya organisasi adalah nilai, norma, dan pola perilaku yang dianut dan dijalankan secara bersama-sama dalam organisasi. Budaya yang positif, transparan, dan mengedepankan kolaborasi serta komunikasi yang baik akan meningkatkan rasa kebersamaan dan keterikatan karyawan pada organisasi. Budaya yang kuat dapat menciptakan identifikasi yang tinggi antara karyawan dengan visi dan misi organisasi, sehingga komitmen pun tumbuh secara alami. Namun jika budaya organisasi kurang tepat atau tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan mengurangi loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dalam realitas di lapangan, berbagai tuntutan kerja yang tinggi seringkali menyebabkan timbulnya stres kerja pada karyawan.

Stres kerja muncul ketika seorang individu merasa beban kerja yang harus dihadapi melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk mengatasinya. Stres yang berkepanjangan tidak hanya berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga berpotensi menurunkan motivasi, kinerja, dan komitmen terhadap organisasi. Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti di BPJS Ketenagakerjaan Sumbagut, stres kerja menjadi isu penting yang perlu diperhatikan sebagai faktor yang dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen karyawan.

Fenomena di berbagai organisasi menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja dan budaya organisasi sudah diperbaiki, tingkat komitmen karyawan masih seringkali tidak optimal karena adanya tekanan dan stres kerja yang belum tertangani dengan baik. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut agar strategi peningkatan komitmen dapat lebih tepat sasaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, dengan memperhatikan peran stres kerja sebagai mediator di BPJS Ketenagakerjaan Sumbagut.

Dengan pemahaman yang mendalam tentang hubungan tersebut, diharapkan manajemen BPJS Ketenagakerjaan Sumbagut dapat merancang dan menerapkan kebijakan serta program yang tidak hanya menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mendukung, tetapi juga mampu mengelola stres kerja karyawan dengan baik. Hal ini akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi yang berujung pada kinerja organisasi yang lebih baik dan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

Menurut Meyer, Stanley, Herscovitch, dan Topolnytsky (2021) Komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan psikologis yang mendorong individu untuk tetap bertahan dan berkontribusi pada organisasi secara aktif. Menurut Kim dan Park (2023) Komitmen organisasi adalah tingkat dedikasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam loyalitas, kesetiaan, dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2021) lingkungan kerja sebagai elemen-elemen fisik dan sosial di tempat kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Menurut Sari dan Putra (2023) lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi tempat kerja yang mencakup fasilitas, iklim sosial, dan budaya yang mendukung kelancaran tugas pegawai.

Budaya Organisasi

Menurut Hasibuan (2018) budaya organisasi adalah pola nilai, kepercayaan, dan norma yang dimiliki dan dianut bersama oleh anggota organisasi. Menurut Schein (2019) budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk menghadapi masalah eksternal dan internal.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Stress Kerja

Menurut Cooper dan Palmer (2020) stres kerja sebagai reaksi individu terhadap ketidakseimbangan antara pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki. Menurut Sari dan Putra (2023) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi psikologis negatif akibat tekanan kerja yang tidak terkelola dengan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis peneitian asosiatif dan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2018) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang di dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Menurut Sujarweni (2015) penelitian dapat diklasifikasikan dalam berbagai sudut pandang.

Populasi dari penelitian ini adalah 75 karyawan, di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumatera Bagian Utara , BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara dan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.Populasi menurut Sujarweni (2015) adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel dari penelitian ini adalah semua jumlah populasi yang ada untuk di jadikan sampel yaitu 75 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah penarikan sampel yang menjadikan semua populasi menjadi sampel. Menurut Sujarweni (2015), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel juga diambil dari populasi yang benar-benar mewakili dan valid yaitu dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur.

Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut Ghozali dan Latan (2020), tiga model yang digunakan dalam penelitian adalah reliabilitas komposit (cronbach's alpha), validitas diskriminan, dan validitas konvergen.

1.Convergent Validity

Validitas ini berkaitan dengan gagasan bahwa penyimpangan terhadap suatu konstruk tertentu pasti mempunyai penyimpangan yang kecil. Validitas refleksif indikator konvergen dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat pada nilai loading factor pada setiap indikator yang dibangun.

2) Discriminant Validity

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

3) Composite Reliability (Cronbach's Alpha)

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas 42 suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Akan tetapi penggunaan Cronbach's Alpha akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reliability dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

Model Struktural (Inner Model)

Menurut Ghozali dan Latan (2020), Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Setelah model secara keseluruhan dan secara parsial diuji, maka pada tahap berikutnya dilakukan pengujian hipotesis. Menurut Ghozali dan Latan (2020), uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel = 1,96 pada tingkat signifikansi p value = 0,05. Apabila nilai T-statistik > T-tabel, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

Analisis Jalur (Path Analysis)

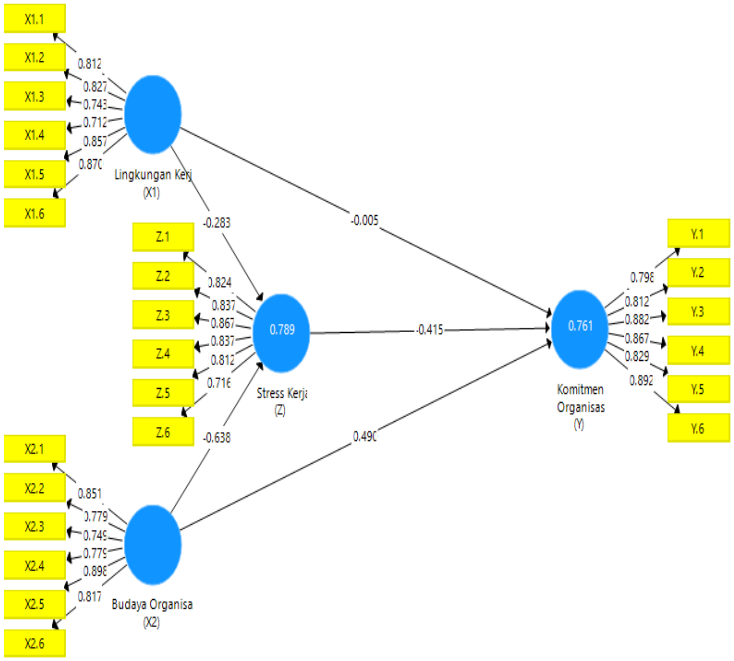
Menurut Ghozali dan Latan (2020) apabila suatu model dibentuk dengan menggunakan variabel mediasi, maka suatu model regresi berganda tidak dapat menyelesaikan persoalan tersebut. Teknik analisis yang tepat yaitu analisis jalur. Analisis jalur memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan langsung antar variabel maupun hubungan tidak langsung antar variabel dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Pengujian ini dilihat dari loading faktornya; nilai batasnya adalah 0,7, dan nilai batasnya..Rata-rata..Variance..Extracted.(AVE) adalah 0,5; jika melebihi angka tersebut maka dikatakan sah. Artinya nilai indikator dianggap valid apabila menggambarkan variabel build dengan nilai lebih besar dari 0,7.

Gambar 2 : Outer Model



Sumber : Output Smart PLS

Outer Loadings, diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (Y), dan Stress Kerja (Z) memiliki nilai outer loading di atas 0,70, yaitu berkisar antara 0,712–0,898. Nilai tertinggi terdapat pada indikator X2.5 sebesar 0,898, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator X1.4 sebesar 0,712. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria convergent validity, sehingga mampu mengukur konstruk yang diwakilinya dengan baik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Menurut Hair et al. (2022), indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,70.

Tabel 1. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya Organisasi_(X2)	**0,897**	**0,921**	**0,662**
Komitmen Organisasi_(Y)	**0,921**	**0,939**	**0,718**
Lingkungan Kerja_(X1)	**0,890**	**0,917**	**0,649**
Stress Kerja_(Z)	**0,900**	**0,923**	**0,667**

Sumber : Output Smart PLS 3.3.3

Construct Reliability and Validity, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,890–0,921 dan Composite Reliability sebesar 0,917–0,939, sehingga telah memenuhi kriteria reliabilitas karena nilainya lebih besar dari 0,70. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) berada pada rentang 0,649–0,718, yang berarti seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen karena memiliki nilai AVE di atas 0,50. Dengan demikian, konstruk Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stress Kerja dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Koefisien Determinasi (R2)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan progrsm SmartPLS 3.0 diperoleh nilai R Square sebagai berikut :

Tabel 2 : Hasil R Square

	R Square	Adjusted R Square
Komitmen Organisasi_(Y)	0,761	0,750
Stress Kerja_(Z)	0,789	0,784

Sumber : Output Smart PLS 3.3.3

Hasil R Square, diperoleh nilai R Square untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,761 dengan Adjusted R Square sebesar 0,750. Hasil ini menunjukkan bahwa 76,1% variasi Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 23,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, variabel Stress Kerja (Z) memiliki nilai R Square sebesar 0,789 dengan Adjusted R Square sebesar 0,784. Hal ini menunjukkan bahwa 78,9% variasi Stress Kerja dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi, sedangkan 21,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Secara keseluruhan, nilai R Square menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values	Hasil
Budaya Organisasi_(X2) -> Komitmen Organisasi_(Y)	0,490	3,269	**0,001**	**Diterima**
Budaya Organisasi_(X2) -> Stress Kerja_(Z)	-0,638	7,476	**0,000**	**Diterima**
Lingkungan Kerja_(X1) -> Komitmen Organisasi_(Y)	-0,005	0,059	**0,476**	**Ditolak**
Lingkungan Kerja_(X1) -> Stress Kerja_(Z)	-0,283	3,252	**0,001**	**Diterima**
Stress Kerja_(Z) -> Komitmen Organisasi_(Y)	-0,415	3,478	**0,000**	**Diterima**

Sumber : Output Smart PLS 3.3.3

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi
   Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dengan nilai koefisien sebesar 0,490, T-statistic 3,269 (>1,96), dan P-value 0,001 (<0,05). Dengan demikian, hipotesis diterima.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Stress Kerja
   Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stress Kerja, dengan nilai koefisien sebesar -0,638, T-statistic 7,476, dan P-value 0,000. Hal ini berarti semakin baik Budaya Organisasi, maka Stress Kerja akan semakin menurun. Dengan demikian, hipotesis diterima.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi
   Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dengan nilai koefisien sebesar -0,005, T-statistic 0,059 (<1,96), dan P-value 0,476 (>0,05). Dengan demikian, hipotesis ditolak.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja
   Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stress Kerja, dengan nilai koefisien sebesar -0,283, T-statistic 3,252, dan P-value 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, maka Stress Kerja akan semakin rendah. Dengan demikian, hipotesis diterima.
5. Pengaruh Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi
   Hasil pengujian menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dengan nilai koefisien sebesar -0,415, T-statistic 3,478, dan P-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Stress Kerja, maka Komitmen Organisasi akan semakin menurun. Dengan demikian, hipotesis diterima.

Tabel 4. Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values	Hasil
Budaya Organisasi_(X2) -> Stress Kerja_(Z) -> Komitmen Organisasi_(Y)	0,265	2,951	**0,002**	**Diterima**
Lingkungan Kerja_(X1) -> Stress Kerja_(Z) -> Komitmen Organisasi_(Y)	0,118	2,383	**0,009**	**Diterima**

Sumber : Output Smart PLS 3.3.3

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Stress Kerja
   Hasil pengujian menunjukkan bahwa Stress Kerja mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,265, T-statistic sebesar 2,951 (>1,96), dan P-value sebesar 0,002 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung bersifat signifikan, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian, Budaya Organisasi yang baik dapat meningkatkan Komitmen Organisasi melalui penurunan tingkat Stress Kerja. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin rendah stress kerja yang dirasakan karyawan, sehingga komitmen mereka terhadap organisasi akan semakin meningkat.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Stress Kerja
   Hasil pengujian menunjukkan bahwa Stress Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,118, T-statistic sebesar 2,383 (>1,96), dan P-value sebesar 0,009 (<0,05). Dengan demikian, pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik dapat menurunkan tingkat Stress Kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan Komitmen Organisasi. Oleh karena itu, Stress Kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stress Kerja. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka tingkat stress kerja karyawan akan semakin rendah.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan kondisi lingkungan kerja belum mampu meningkatkan maupun menurunkan komitmen organisasi secara langsung.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stress Kerja. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka tingkat stress kerja akan semakin rendah.
5. Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan, maka komitmen organisasi akan semakin menurun.
6. Stress Kerja mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat menurunkan stress kerja sehingga berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi.
7. Stress Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi stress kerja, yang selanjutnya berkontribusi dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Saran

1. Bagi pimpinan perusahaan, disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi melalui penanaman nilai-nilai organisasi, peningkatan komunikasi, kerja sama tim, dan pembinaan yang berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan komitmen organisasi sekaligus menurunkan tingkat stress kerja karyawan.

2. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang baik terbukti mampu mengurangi stress kerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi secara tidak langsung.
3. Manajemen perlu melakukan upaya pengelolaan stress kerja dengan memberikan beban kerja yang proporsional, memperjelas pembagian tugas, meningkatkan dukungan dari atasan, serta menyediakan program konseling atau kegiatan yang dapat membantu karyawan mengelola tekanan kerja. Hal ini penting karena stress kerja terbukti menurunkan komitmen organisasi.
4. Mengingat lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan komitmen organisasi, seperti sistem penghargaan, kepemimpinan, kesempatan pengembangan karier, dan kepuasan kerja.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi komitmen organisasi, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, atau employee engagement. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek dan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Cooper, C. L., & Palmer, S. (2020). *Managing Workplace Stress: A Best Practice Blueprint*. London: Routledge.

Erwansyah Erwansyah (2020), *Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Cv. Mulia Mandiri Sukses*, Jumant

Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares (Pls): Konsep, Teknik Dan Aplikasi Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi 3). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Kim, J., & Park, H. (2023). Organizational Commitment And Employee Behavior: The Role Of Motivation And Culture. *Journal Of Organizational Psychology*, *23*(1), 45–60.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management* (15th Ed.). Boston: Cengage Learning.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2021). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences. *Journal Of Vocational Behavior*, *61*(1), 20–52.

Sari, D. R., & Putra, A. Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *14*(2), 112–125.

Schein, E. H. (2019). *Organizational Culture And Leadership* (5th Ed.). Hoboken, Nj: Wiley.

Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sujarweni, V. W. (2018). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yunita Nursyahmi, Erwansyah Erwansyah, Husni Muharram Ritonga (2025), *The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of Competence On Employee Performance At Health Equipment And Facilities Security Office Health* Facilities, Proceedings Of International Conference On Islamic Community Studies