

# PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWA MANULIFE DI SURABAYA

Andy Madi Trilaksana  
Andymadi1547@gmail.com  
Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of employee commitment, work stress, and workload on employee performance at PT Asuransi Jiwa Manulife in Surabaya. Using the Employee population which collects 30 people who work as permanent employees. Using a complete enumeration sampling technique. In this study using primary data, collected using a questionnaire. Using Multiple Linear Regression with SPSS to process data. The results showed that; Employee Commitment has a Positive and Significant Effect on Employee Performance at Manulife Life Insurance Company Surabaya. The stronger the employee's commitment, the more optimal the employee's performance will be. Job Stress has a positive and significant effect on employee performance. If employee work stress can be controlled properly, it will also increase employee performance. workload has a positive and significant effect on employee performance. PT. Manulife Life Insurance in Surabaya.*

*Keywords* :commitment, stress, burden, performance

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Karyawan, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya. Menggunakan populasi Karyawan yang berjumlah 30 orang yang bekerja sebagai Karyawan tetap. Menggunakan teknik sampling complete enumeration. Dalam penelitian ini menggunakan data primer, dikumpulkan menggunakan quisioner. Menggunakan Regresi Linear Berganda dengan SPSS untuk mengolah data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Komitmen Karyawan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwa Manulife Surabaya. Semakin kuat komitmen Karyawan maka akan semakin optimal Kinerja Karyawan yang bersangkutan. Stres Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Jika Stres Kerja Karyawan dapat terkendali dengan baik maka akan mengalami peningkatan juga pada Kinerja Karyawan. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin ideal beban kerja para karyawan maka akan semakin baik Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya.

Kata Kunci: Komitmen, Stres, Beban, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kehidupan suatu perusahaan. Tidak dapat disangkal bahwa setiap perusahaan baik yang beroperasi di tingkat nasional maupun internasional, saling bersaing untuk meraih kesuksesan. Sebagian besar fokus awal pada bidang mekanis dan modal kini telah berubah. Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang kompleks baik dari faktor internal maupun eksternal lingkungan perusahaan. Oleh sebab itu Pengembangan SDM, yang berfungsi untuk merencanakan sumber daya manusia, memastikan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan baik.

Kinerja pada dasarnya meliputi sikap dan perilaku yang selalu pandangannya supaya pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih baik daripada pekerjaan yang masa lalu. Untuk mempertahankan kondisi demikian maka perusahaan senantiasa melakukan

evaluasi terhadap kinerja para karyawan untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson(2013:56). Terdapat beberapa faktor Penyebab dalam masalah tersebut yaitu faktor:

Pertama, rendahnya komitmen karyawan. Komitmen merupakan salah satu dasar bagi seorang karyawan dalam melakukan tugas tugas yang diberikan oleh organisasi yang harus diselesaikan oleh karyawan yang bersangkutan yang dilihat dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tersebut dari aspek kuantitas, aspek kualitas, aspek standar waktu dan kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap kerja kelompok yang kesemuanya aspek tersebut bermuara terhadap apakah kinerja karyawan yang bersangkutan optimal?. Jika ya berarti karyawan yang bersangkutan memiliki komitmen yang kuat untuk tetap berprestasi dalam perusahaan yang bersangkutan (Robins: 2017:78).

Hasil penelitian Jahuri (2021) menunjukkan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) UPT Pulogadung).

Kedua terjadinya stres kerja bagi seorang karyawan. Luthans (2015:88) menyatakan bahwa stres kerja sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Menurut Robbins (2017:122) bahwa stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Bukti empiris menunjukkan bahwa karyawan yang stres dalam melakukan pekerjaannya dapat dipastikan bahwa yang bersangkutan akan memiliki kinerja yang rendah, tidak memiliki semangat kerja yang optimal. Dan sulit untuk melakukan kerja sama dengan team kerja. (Robbins:2017). Hasil penelitian Wartono Tri (2017) menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Majalah Mother and Baby. Namun Temuan Rachel Natalya Massie, William A. Aresros dan Rumawas W (2018) yang menjelaskan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Demikian juga temuan Julvia Christine (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga beban kerja. Beban kerja yang kurang ideal atau kurang sesuai dengan kemampuan karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Simanjuntak. P. 2011: 89). Menurut Torang (2012:44), Warr (2016:33), (Sakti, 2016). Mahendrawan & Indrawati, (2015) kinerja karyawan merupakan gambaran dari kuantitas atau kualitas kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan prosedur yang telah ditentukan atau berlaku dalam suatu organisasi. Jika hal ini tidak dapat dipenuhi oleh setiap karyawan maka kinerja karyawan akan tidak optimal. Kahneman dan Warr (2016:33) menegaskan bahwa Salah satu penyebab menurunnya performa adalah tidak idealnya beban kerja yang diberikan bagi para karyawan.

Hasil penelitian Irawati R, Carolina D.A (2017) menjelaskan bahwa Beban Kerja secara internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. Demikian juga hasil penelitian Nataria O, Dedi S, Sabarofek M.S (20180) menjelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari. Namun hasil penelitian Jeky K R Ralos, Sambul S A P dan Rumawas W (2018) menjelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

Salah satu perusahaan asuransi yang beroperasi di Indonesia adalah Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya. Financial Corporation (Manulife Indonesia), yang merupakan grup jasa keuangan. komunitas internasional terkemuka yang membantu orang mencapai impian dan aspirasi mereka-mereka, memprioritaskan kebutuhan tertanggung dan menawarkan

nasihat dan solusi keuangan terbaik yang dikenal sebagai John Hancock di Amerika USA dan Manulife di negara lain.

Hasil penelitian sementara menunjukkan bahwa walaupun perusahaan ini berjalan sebagaimana mestinya masih ditemukan adanya masalah terkait dengan operasional perusahaan yaitu: 1) masih ditemukan bahwa sebagian ( 25 persen ) dari karyawan yang bekerja di perusahaan ini merasakan bahwa kurang memiliki komitmen yang belum begitu kuat. Hal ini bisa dilihat dari kinerja karyawan tersebut tidak stabil atau terjadinya fluktuasi kinerja karyawan (naik turun). 2) Sebagian karyawan berpendapat (15%) bahwa beban kerja yang di tugaskan bagi mereka masih terlalu berat. Kadang kadang pimpinan memberikan tugas secara mendadak di luar tugas rutin. Sehingga kinerja bisa menurun karena dam pak dari penugasan di luar tugas rutin. 3) Beban kerja yang dirasakan terlalu banyak jumlahnya sehingga karyawan harus ekstra cepat dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan bagi para karyawan.

Disamping permasalahan di atas masih ditemukan *gap theory* (kesenjangan diantara temuan dalam penelitian) yaitu; 1) Hasil penelitian tentang pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan oleh Nataria O., Dedi S, Sabarofek M.S (2018) dan penelitian Wartono T (2017) menjelaskan temuannya bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun hasil penelitian Massie R.N., Areros W.A dan Rumawas W (2018) dan hasil penelitian Julvia C. (2016) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga tentang Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan masih ditemukan *gap theory* dimana hasil temuan Irawati R., Carrolina D.A (2017) bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedang hasil temuan Jeky K.R. Rolos, Sambul S. A. P dan Rumawas W. (2018) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komitmen Karyawan, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Manulife Di Surabaya". Dengan rumusan masalah sebagai berikut: Apakah 1) komitmen karyawan, 2) Stres Kerja (3) Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya ?. Sedang tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh 1) komitmen karyawan, 2) stres kerja, 3) beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Teori Komitmen Karyawan

Robbins (2017:98), "Mardiana R., Yusuf dan Syarif D.," (2018), Zurnali (2010:44), senada menyatakan bahwa komitmen karyawan merupakan sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu karyawan, baik suka maupun tidak suka terhadap perusahaan di tempat kerja yang selanjutnya ditunjukkan oleh kinerja karyawan yang bersangkutan. Artinya bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat komitmen karyawan dalam suatu organisasi maka karyawan yang bersangkutan akan menunjukkan loyalitasnya terhadap organisasi dimana yang bersangkutan bekerja. Adapun aspek-aspek dari komitmen karyawan yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen (2013) : a) Komitmen afektif, b) Komitmen normative c) Komitmen berkelanjutan terkait dengan pertimbangan untung rugi jika karyawan meninggalkan organisasi.

Terdapat banyak faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap komitmen karyawan sehingga karyawan yang bersangkutan menjadi komit untuk tetap setia dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Steers dalam Sopiah, (2018:56) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain: a) Pribadi karyawan

itu sendiri termasuk masa jabatannya dalam perusahaan dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap individu. b) Ciri pekerjaan, seperti identitas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja. c) Pengalaman kerja, seperti tujuan perusahaan di masa lampau dan cara pekerja lain mengutarakan perasaannya tentang perusahaan.

Variabel Komitmen Karyawan dalam penelitian ini di indikasikan oleh empat indikator yang dikembangkan oleh Triatna (2015:122), yaitu: 1) Keinginan kuat sebagai seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki perasaan yang kuat. 2) Keinginan untuk melakukan yang kuat pada diri seseorang untuk bertindak suatu komponen yang mencirikan seseorang memiliki komitmen yang tinggi. 3) Penerimaan nilai dan tujuan seseorang yang memiliki komitmen tinggi karena merasa memiliki tujuan yang pasti. 4) Tinggi rendahnya tingkatan menjadi unsur yang tumbuh dari komitmen individu terhadap perusahaan.

### **Teori Stres Kerja**

Stres kerja bukan hal baru bagi sebagian karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Hal ini terjadi karena karyawan yang diterima dalam suatu perusahaan sebagai karyawan umumnya belum memahami secara menyeluruh budaya organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu sebagian karyawan masih dalam tarap penyesuaian dalam waktu beberapa saat untuk menyesuaikan diri. Yateno (2020:282), Robbins (2017 :376), Bambang Tarupolo (2012:17), Menyatakan yang dimaksud dengan stres kerja merupakan suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau negatif dimana hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang bersangkutan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Robbin, (2017:794) menyatakan bahwa penyebab terjadinya stres kerja bagi karyawan ada 3 faktor yaitu:

#### a. Faktor Lingkungan:

1. Terjadinya Perubahan situasi bisnis yang menciptakan tidak keseimbangan ekonomi. 2) Kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. 3) Terorisme merupakan stres yang disebabkan lingkungan yang meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

b. Faktor Organisasi: 1) Faktor Individu mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan. 2) Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga.

Terjadinya stres kerja bagi sebagian karyawan di dalam menghadapi pekerjaannya bersumber dari berbagai penyebab seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman ataupun hubungan kerja yang kurang harmonis di dalam kelompok kerja, beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, serta masalah-masalah keluarga." (Hasibuan ,2012:87), (Robbins, 2017:98). Adapun Indikator Stres Kerja dalam penelitian ini meliputi 3 aspek, yaitu : 1) *Physiological*, 3) *Psychological* dan 4) *Behavior*. (Robbins, 2017:800).

### **Teori Beban Kerja**

Pendistribusian pekerjaan bagi setiap karyawan dalam suatu organisasi dilakukan setelah melakukan kajian secara mendalam oleh pihak pimpinan. Namun demikian hasil penelitian menunjukkan masih banyak karyawan yang terpaksa harus mengundurkan diri dari pekerjaannya karena beban kerja yang diberikan kepada karyawan yg bersangkutan

jauh lebih berat dibandingkan dengan kemampuannya (Sutarto:2006). Menurut Nurmiyanto (2013:89), Moekijat (2017:28, Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) beban kerja bisa berupa beban fisik dan mental yang akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu 1) Faktor eksternal yang meliputi; Tugas yang bersifat fisik, Organisasi kerja, Lingkungan kerja 2) Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Ada beberapa gejala yang merupakan dampak dari kelebihan beban mental berlebih, seperti yang diterangkan oleh Manuaba AC, Manuaba IBG, Ilmu Kebidanan, Penyakit Kandungan, dan KB untuk Pendidikan Bidan. 2nd ed. Jakarta: EGC; 2010. 227-436 p.yaitu: 1) Gejala Fisik Sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, gangguan pola tidur, lesu, kaku leher belakang sampai punggung, nafsu makan menurun, dan lain-lain 2) Gejala Mental Mudah lupa, sulit konsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah tersinggung, gelisah, dan putus asa, 3) Gejala Sosial Perilaku Banyak merokok, minum alkohol, menarik diri, dan menghindar. Hal inilah yang menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal.

Adapun variabel Beban Kerja dalam penelitian ini diindikasikan oleh tiga Indikator merujuk pada Hart dan Staveland dalam Astianto, (2014) yang terdiri dari: 1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*), 2) Usaha atau tenaga (*effort*), Performansi sebagian besar studi tentang beban kerja yang memperhatikan dengan performa yang akan dicapai.

### **Teori Kinerja Karyawan**

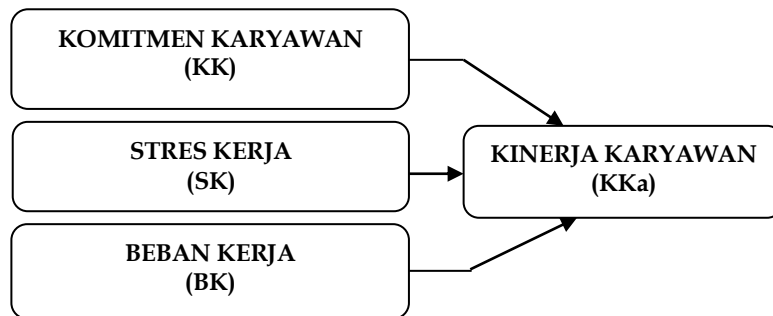
Hampir setiap karyawan mendambakan kinerja yang optimal dengan harapan akan mendapatkan reward dari perusahaan. Namun demikian banyak hal yang mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Mathis & Jackson (2016:65) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Robbins (2017:258), Mangkunegara (2009:22) Mangkunegara (2009:22), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi dan akan dievaluasi secara berkala.

Panggabean (2014:78), Rivai dan Sagala (2013) menjelaskan penilaian kinerja karyawan dapat digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka dalam bekerja. Prinsip Penilaian Kinerja Karyawan menurut Meija (2013:87) adalah : a) Obyektif, b) Realistis, c) Tepat waktu, d) Dapat dipertanggung jawabkan, e) Terukur, f) Terbuka, g) Tidak diskriminatif. Sedang unsur-unsur dalam penilaian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:25), yaitu: a) Kesetiaan, b) Kejujuran, c) Kreativitas, d) Kerjasama, e) Kedisiplinan, f) Kepribadian, g) Prakarsa, h) Kecakapan, i) Tanggungjawab Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh mana tujuan organisasi telah dicapai. Hasibuan (2012:87) Jenis penilaian kinerja karyawan menurut Rivai dan Sagala (2016:28), yaitu: a) Penilaian hanya oleh atasan, b) Penilaian oleh kelompok lini, c) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, dimana penilai turun langsung ke lapangan menyaksikan karyawan dan memberikan nilai terhadap apa yang dikerjakan selama bertugas dilapangan. Penilaian yang dilakukan dengan baik sesuai dengan fungsinya akan menguntungkan organisasi, karena dapat meningkatkan kinerja. Dalam proses melakukan penilaian kinerja yang baik terdapat beberapa tantangan antara lain: a) Halo effect, b) *The error of central tendency*, c) *The leniency and a strictness biases*, d) Personal prejudice, e) Kendala hukum/legal, e) Mengurangi bias penilai.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu Robbins (2017:260) : a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Ketepatan waktu. d) Efektivitas, e) Kemandirian f) Komitmen kerja.

## Rerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka rerangka konseptual dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1  
RERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

### Pengembang Hipotesis:

- Hipotesis 1 : Komitmen Karyawan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife Di Surabaya.
- Hipotesis 2 : Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife Di Surabaya.
- Hipotesis 3 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife Di Surabaya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian, Teknik Pengambilan Sample, Metode Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian kausalitas untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel yang dalam hal ini komitmen karyawan, stres kerja, beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya. Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Pertimbangan dalam hal ini adalah terkait kriteria, karyawan yang memiliki pendidikan minimal SMA dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Asuransi Jiwa Manulife Di Surabaya sebanyak 30 orang.

Dalam penelitian ini, menggunakan data primer, yaitu yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Menggunakan skala Likert yang merentang dari "sangat tidak setuju" dengan skor satu sampai "sangat setuju", dengan skor lima, sebagai berikut : a. Nilai 1 sangat tidak setuju, b. Nilai 2 tidak setuju, c. Nilai 3 cukup setuju, d. Nilai 4 setuju, e. Nilai 5 sangat setuju

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel Bebas

##### Komitmen Karyawan ( $X_1$ )

Komitmen adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi, dengan melibatkan diri dan loyal untuk terus berada di perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife Surabaya dengan indikator yang mengacu pada Sitio (2021) yaitu: a. Komitmen Afektif ( $X_{1.1}$ ), b. Komitmen Kontinuitas ( $X_{1.2}$ ), c. Komitmen Normatif ( $X_{1.3}$ )

### **Stress Kerja ( $X_2$ )**

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan PT Asuransi Jiwa Manulife Surabaya dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada teori Hasibuan (2012), meliputi: a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan ( $X_{2.1}$ ), b. Sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar ( $X_{2.2}$ ), c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai ( $X_{2.3}$ ), d. Konflik antar pribadi dengan pimpinan ( $X_{2.4}$ ), e. Balas kerja yang terlalu rendah ( $X_{2.4}$ ), f. Masalah-masalah keluarga ( $X_{2.5}$ )

### **Beban Kerja ( $X_3$ )**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh para karyawan PT Asuransi Jiwa Manulife Surabaya. Beban Kerja diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Putra dalam Rolos dkk (2018), antara lain: 1. Target yang Harus Dicapai ( $X_{3.1}$ ), 2. Kondisi pekerjaan ( $X_{3.2}$ ), 3. Penggunaan waktu ( $X_{3.3}$ ).

### **Variabel Terikat**

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan karyawan PT Asuransi Jiwa Manulife Surabaya sebagai prestasi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Diukur dengan beberapa indikator yang mengacu pada teori Robbins (2017), yaitu : 1. Kuantitas kerja ( $Y_1$ ), 2. Kualitas kerja ( $Y_2$ ), 3. Pemanfaatan waktu ( $Y_3$ ), 4. Efektivitas ( $Y_4$ ), 5. Kemandirian ( $Y_5$ ).

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dikatakan valid apabila korelasinya signifikan ( $p\text{-value} < 0.05$ ) atau ada korelasi antara item dengan total skor-nya. Jika korelasi antara item dengan total skor mempunyai nilai signifikan  $< 0.05$ , maka menunjukkan indikator tersebut valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud dan suatu item dikatakan tidak valid jika signifikan  $> 0.05$  atau tidak terdapat korelasi yang signifikan antara item pertanyaan dengan skor total seluruh item pertanyaan.

#### **Uji Reliabilitas**

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja. Kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai *cronbach alpha*  $> 0.6$  (Gozali :2016).

### **Teknik Analisis Data**

Teknik Analisis data merupakan suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data menjadi mudah untuk dipahami untuk menemukan solusi permasalahan.

#### **Analisis Deskriptif**

Ghozali (2016), menyatakan analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Bertujuan untuk mengestimasi variabel dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel *dependent* berdasarkan nilai variabel *independent* yang diketahui

(Ghozali, 2016:95). Model regresi dalam penelitian ini dapat ditulis dengan persamaan sebagai berikut:

$$Kka = \alpha + \beta_1 KM_1 + \beta_2 SK_2 + \beta_3 BK_3$$

dimana:

Kka	= Kinerja Karyawan
$\alpha$	= Konstanta persamaan regresi
KM	= Komitmen Karyawan
SK	= Stress Kerja
BK	= Beban Kerja

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Untuk melihat kenormalan distribusi suatu data. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal apabila mengikuti bentuk distribusi normal, yaitu memusat pada nilai rata-rata medium. Dalam penelitian ini untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test melalui program SPSS 25 for windows. Langkah-langkah pengujian normalitas adalah sebagai berikut:: Hipotesa:  $H_0$  : Residual regresi berdistribusi normal,  $H_1$ : Residual regresi tidak berdistribusi normal, 2. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu: a. Bila signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak, b. Bila signifikansi  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima, 3. Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05. Apabila nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih besar dari level of significant 5% ( $> 0.050$ ) maka variabel tersebut terdistribusi normal atau tolak  $H_1$ , sedangkan jika nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih kecil dari level of significant 5% ( $< 0.050$ ) maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal atau terima  $H_1$ .

#### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada hubungan yang pasti antara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Pendekatan terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis regresi. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah jika nilai VIF  $> 10$ , maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Dan jika sebaliknya VIF  $< 10$ , maka model bebas dari gejala multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplots* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplots* antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusan yaitu : a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas, b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Goodness of Fit

Dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. ini terdiri dari beberapa uji sebagai berikut:

##### Uji F

Dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis (Ferdinand, 2014:239). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi (Sig.) F yang dibandingkan dengan taraf nyata



$\alpha = 0.05$ . Jika nilai probabilitas ( $\text{sig.} < 0.05$ ), maka dikatakan model regresi yang diestimasi adalah layak (Ghozali, 2016). Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut: Hipotesis  $H_0$  : artinya model regresi yang diestimasi adalah tidak layak.,  $H_1$  : model regresi yang diestimasi adalah layak. a) Jika Nilai F  $\text{sig} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:102).

### Pengujian Hipotesis

Uji t (t-test) pada dasarnya menunjukkan berapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\text{sig.} < 0,05$ ), maka variabel bebas secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:126).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Pada Tabel 2 dapat dilihat hasil uji validitas dari empat variabel didalam penelitian ini, yang meliputi Komitmen Karyawan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Beban Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan 30 orang responden yaitu karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya, sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Keterangan
Komitmen Karyawan ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0,778	0,1674	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,716	0,1672	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,797	0,1673	Valid
Stres Kerja ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0,782	0,1672	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,716	0,1673	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,696	0,1676	Valid
Beban Kerja ( $X_3$ )	X <sub>3.1</sub>	0,734	0,1671	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,747	0,1671	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,623	0,167	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,797	0,1671	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,902	0,1671	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,784	0,1671	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,902	0,1671	Valid

Sumber : data sekunder diolah, 2022

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Karyawan (KK)	0,712	Reliabel
Stres Kerja (SK)	0,709	Reliabel
Beban Kerja (BK)	0,769	Reliabel
Kinerja Karyawan (KKa)	0,771	Reliabel

Sumber : data sekunder diolah, 2022

Pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa setiap variabel yaitu Komitmen Karyawan (KK), Stres Kerja (SK), Beban Kerja (BK), dan Kinerja Karyawan (KKa) memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dari masing - masing variabel dapat dikatakan reliabel dan layak untuk digunakan.

### Hasil Statistik Deskriptif

#### Deskripsi Karakteristik Responden

##### a. Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	18	60,00
Perempuan	12	40,00
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Sumber : data sekunder diolah, 2022

Dalam Tabel 4 di atas menunjukkan perhitungan responden berdasarkan jenis kelamin laki laki sebanyak 18 orang (60%). Sedangkan karyawan perempuan sebanyak 12 orang (40%) Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki - laki.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Adapun Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 5 berikut :

**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
18 - 25	3	10,00
20 - 35	16	53,34
36 - 45	8	26,66
>45	3	10,00
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>

Sumber : data sekunder diolah, 2022

Data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 18 - 25 tahun sejumlah 3 orang responden (10%), berusia antara 20 - 35 tahun sejumlah 16 orang responden (33,33%), berusia antara 36 - 45 tahun sejumlah 8 orang responden (26,67%), dan yang berusia > 45 tahun sejumlah 3 orang responden (10%)

**c. Karakter Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	6	20,00
D3	8	26,66
S1	12	40,00
S2	4	13,34
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>

Sumber : data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA 6 orang (20%), D3 8 orang responden (26,66%), S1 sejumlah 12 orang responden (40,00%), S2 sejumlah 4 orang responden (13,33%)

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Dalam penelitian ini responden diklasifikasikan berdasarkan masa kerja masing masing sebagaimana ditunjukkan pada Tabel berikut :

**Tabel 7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
0- 5	6	20,00
6-15	15	50,00
16-20	5	16,66
>16	4	14,04
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>

Sumber : data sekunder diolah, 2022

Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja antara 0 - 5 tahun sejumlah 6 orang (20,00%), masa kerja antara 6 - 15 tahun sejumlah 15 orang responden (50,00%)

### Deskripsi Tanggapan Responden

Untuk mengetahui hasil rata-rata dari tanggapan responden, rumus yang digunakan untuk menentukan panjang kelas interval adalah sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dapat disimpulkan dengan kriteria rata-rata jawaban interval kelas 0,8 sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Kelas Interval**

Nilai Interval	Kategori	Nilai
$4,2 < x \leq 5$	Sangat Setuju	5
$3,4 < x \leq 4,2$	Setuju	4
$2,6 < x \leq 3,4$	Cukup Setuju	3
$1,8 < x \leq 2,6$	Tidak Setuju	2
$1 < x \leq 1,8$	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: data sekunder diolah, 2022

Untuk lebih jelasnya hasil dari tanggapan responden untuk masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah berikut :

## Distribusi Tanggapan Responden terhadap Komitmen Karyawan

**Tabel 9**  
**Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Karyawan**

No	Pernyataan	Skor					Mean
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
1	Saya merasa loyal terhadap perusahaan ini	0 0,00%	1 3,34%	3 10,00%	25 83,33%	1 3,34%	3,866
2	Saya bangga menjadi karyawan di perusahaan ini	0 0,00%	1 3,35%	2 6,66%	26 86,66%	1 3,34%	3,900
3	Saya bangga dengan budaya perusahaan	0 0,00%	1 3,33%	1 3,33%	27 81,81%	2 6,65%	4,1
4	Saya yakin dan percaya terhadap nilai kesetiaan perusahaan	0 0,00%	2 6,66%	6 20,00%	19 63,34%	3 10,00%	3,766
Rerata							3,89

Sumber : data sekunder diolah, 2022

Data pada Tabel 9 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden pada item ke-1, variabel Komitmen Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (3,34%) menyatakan tidak setuju, 3 orang responden (10,00%) menyatakan cukup setuju, 25 responden (83,33%) menyatakan setuju dan 1 responden (3,34%) menyatakan sangat setuju , dengan nilai rata-rata sebesar 3,866. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan merasa loyal terhadap perusahaan ini.
- 2) Tanggapan responden pada item ke-2, variabel Komitmen Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (3,33%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (6,66%) menyatakan cukup setuju 26 responden (86,66) menyatakan setuju, 1 responden (3,33%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan bangga menjadi karyawan di perusahaan ini.
- 3) Tanggapan responden pada item ke-3, variabel Komitmen Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :1 responden (3,33%) menyatakan cukup setuju, 27 responden (81,81%) menyatakan setuju, 2 responden (6,66%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan bangga dengan budaya perusahaan ini.
- 4) Tanggapan responden pada item ke-4, variabel Komitmen Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut : 2 responden (6,66%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (20,00%) menyatakan cukup setuju, 19 responden (63,34%), menyatakan setuju, 3 responden (10,00%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan merasa yakin dan percaya terhadap nilai kesetiaan perusahaan

## Distribusi Tanggapan Responden terhadap Stres Kerja

**Tabel 10**  
Tanggapan Responden terhadap Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor					Mean
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
1	Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar	0	0	3	22	5	4,06
		0,00%	0,00%	10,00%	73,33%	16,7%	
2	Saya terhindar dari Stres Kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya	0	1	5	23	1	3,96
		0,00%	3,35%	16,66%	76,66%	3,33%	
3	Saya tidak Stres di tempat Kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya	0	2	3	24	1	3,8
		0,00%	6,67%	10,00%	80,00%	3,33%	
Rerata						3,94	

Sumber : data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 10 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tanggapan responden pada item ke-1, variabel Stres Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut : 3 responden (10,00%) menyatakan cukup setuju, 22 responden (73,33%) menyatakan setuju, 5 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 4,06. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan mereka yang adil dan wajar , Tanggapan responden pada item ke-2, variabel Stres Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (3,35%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (16,66%) menyatakan cukup Setuju , 23 responden (76,66%) menyatakan setuju, 1 responden(3,33%) sangat setuju , dengan nilai rata-rata sebesar 3,96. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Saya terhindar dari Stres Kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya , Tanggapan responden pada item ke-3, variabel Stres Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (3,33%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (24,00%) menyatakan cukup setuju, 19 responden (53,00%) menyatakan setuju, 7 responden (20,00) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,94. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan tidak Stres di tempat Kerja karena karyawan tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarganya.

## Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja

**Tabel 11**  
Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja

No	Pernyataan	Skor					Mean
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
1	Tugas yang diberikan jauh sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	1	2	9	18	0	3,6
		3,33%	6,67%	30,00%	60,00%	0,00%	
2	Target yang diriberi kepada saya dengan kemampuan saya	1	1	7	19	2	3,66
		3,33%	3,33%	23,35%	63,33%	6,66%	
3	Saya tidak keberatan mengerjakan pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	0	1	1	26	2	3,96
		0,00%	3,33%	3,33%	86,68%	6,66%	
Rerata						3,74	

Sumber : data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui sebagai berikut :

Tanggapan responden pada item ke-1, variabel Beban Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (3,33%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (6,67%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (30,00%) menyatakan setuju, 18 responden (60%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,66. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Tugas yang diberikan jauh sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, Tanggapan responden pada item ke-2, variabel Beban Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (3,33%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (3,33%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (23,35%) menyatakan cukup setuju, 19 responden (63,33%) menyatakan setuju, 2 orang responden (6,66%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,666. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Target yang diriberi perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang berprestasi, Tanggapan responden pada item ke-3, variabel Beban Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (3,33%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (3,33%) menyatakan cukup setuju, 26 responden (88,68%) menyatakan setuju dan, 2 responden (6,66%) sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Karyawan tidak keberatan mengerjakan pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.

## Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 12**  
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor					Mean
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
1	Saya berusaha memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.	0	0	0	26	4	4,13
		0,00%	0,00%	0,00%	86,67%	13,33%	
2	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	0	0	0	27	3	4,1
		0,00%	0,00%	0,00%	90,00%	10,00%	

3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	2	1	27	2	4,1
		0,00%	4,00%	3,33%	90,00%	6,66%	
4	Saya bekerja dengan cekatan, cepat dan teliti	0	0	0	25	5	3,66
		0,00%	0,00%	0,00%	83,34%	16,66%	
		0,00%	0,00%	0,00%	83,34%	16,66%	

Sumber : data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui sebagai berikut :

Tanggapan responden pada item ke-1, variabel Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife Surabaya dapat dijelaskan sebagai berikut : 26 responden (86,6%) menyatakan setuju, 4 responden (13,33%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Karyawan Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife Surabaya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan, Tanggapan responden pada item ke-2, variabel Kinerja Karyawan Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife Surabaya dapat dijelaskan sebagai berikut : 27 responden (90,00%) menyatakan setuju, 3 responden (10,00%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 4,1. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife Surabaya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan, Tanggapan responden pada item ke-3, variabel Kinerja Karyawan Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife Surabaya dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (3,33%) menyatakan cukup setuju, 27 responden (90,00%) menyatakan setuju, 2 responden (6,66%) menyatakan sangat setuju dan, dengan nilai rata-rata sebesar 4,1. Hasil rata-rata menunjukkan Karyawan selalu menyelesaikan tepat waktu.

### Hasil Statistik Inferensial

Digunakan dalam menganalisis data sampel, dan hasilnya akan dijadikan untuk populasi. Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan dijadikan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran yang dinyatakan dalam bentuk analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, dan uji hipotesis.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel Komitmen Karyawan, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya. Data ini diperoleh dari tanggapan 30 orang responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda telah diolah menggunakan *software* SPSS versi 25 sebagai berikut :

**Tabel 13**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	,527	1,607		,328	,744		
Komitmen Karyawan (KK)	,144	,072	,172	2,009	,047	,986	1,014
Stres Kerja (SK)	,285	,080	,327	3,548	,001	,852	1,173
Beban Kerja (BK)	,164	,050	,302	3,296	,001	,863	1,159

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KKa)

Sumber : data sekunder diolah, 2022

Tabel 13 di atas menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :



$$KKa = 0,527 + 0,144 KK + 0,285 SK + 0,164BK + e_i$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda di atas mengindikasikan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,527, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Komitmen Karyawan (KK), Stres Kerja (SK), dan Beban Kerja (BK) bersifat konstan atau tetap, hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya harus meningkatkan kualitas Komitmen Karyawan, Mengurangi Stres Kerja , dan mengatur Beban Kerja agar Kinerja Karyawan meningkat.
- b. Koefisien regresi Komitmen Karyawan (KK) sebesar 0,144 dan menunjukkan arah hubungan positif antara variabel Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin meningkat Komitmen Karyawan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan perusahaan PT. Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya. Jadi dengan adanya Komitmen karyawan yang kuat akan berpengaruh pada Kinerja Karyawan ..
- c. Koefisien regresi Stres Kerja (SK) sebesar 0,285, hal ini menunjukkan arah hubungan positif antara variabel Stres Kerja (SK) dan Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin terkendali Stres Kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja para Karyawan Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya.
- d. Koefisien regresi Beban Kerja (BK) sebesar 0,164 yang menunjukkan arah positif antara variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat diartikan jika semakin baik Beban Kerja maka otomatis juga akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya. Jadi dengan adanya Komitmen Karyawan yang kuat maka akan berpengaruh juga terhadap Kinerja Karyawan yang bersangkutan .
- e. Error yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel terhadap kepuasan pelanggan.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov disajikan dalam Tabel 14 di bawah ini.

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Normalitas**

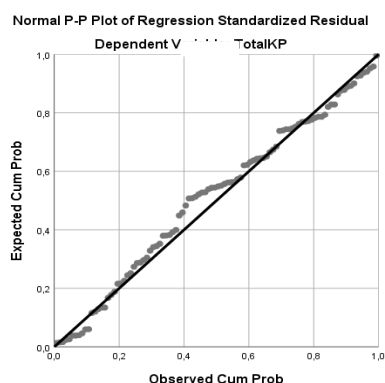
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	10,6122449
	Std. Deviation	1,38537698
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,052
	Negative	-,048
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 14 di atas , memperlihatkan bahwa nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang dapat diartikan di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak digunakan untuk penelitian dan memenuhi asumsi normalitas.

### Pendekatan grafik

Hasil uji normalitas yang menggunakan metode pendekatan grafik normal *P-P of regression standart* disajikan dalam gambar 2 di bawah ini :



Sumber : Hasil SPSS Lampiran 6 Diolah

**Gambar 2**  
**Uji Normalitas**  
*P-P of regression standart*

Berdasarkan pada gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa, penyebaran titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan bahwa pola data telah terdistribusi secara normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

#### a. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dengan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada Tabel 15 dibawah ini :

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

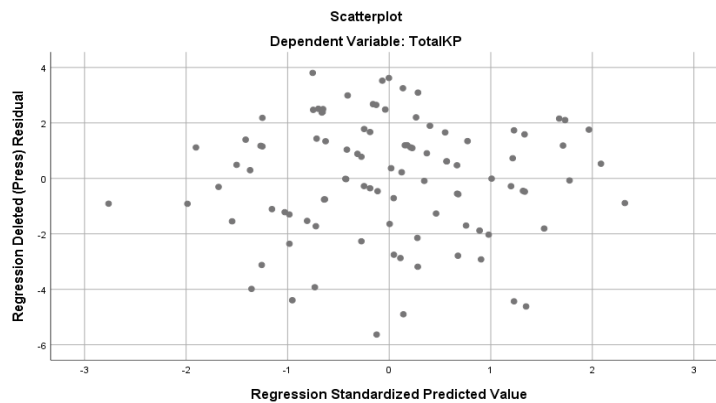
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Komitmen Karyawan (KK)	,986	1,014	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Stres Kerja (SK)	,852	1,173	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Beban Kerja(BK)	,863	1,159	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : data sekunder diolah, 2022

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari tiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas atau tidak adanya korelasi dari tiap variabel Komitmen Karyawan, Stres Kerja, dan Beban Kerja, sehingga semua variabel independen di dalam penelitian ini bebas multikolinieritas sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 3 menunjukkan berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan program SPSS versi 25



Sumber : data sekunder diolah, 2022

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Menurut gambar 3 grafik *scatterplot* yang menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi di dalam penelitian ini. Sehingga regresi layak untuk digunakan dalam memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhi Komitmen Karyawan, Stres Kerja, dan Beban Kerja.

**Hasil Uji Kelayakan Model**  
**Uji F**

Dalam perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sebesar 14,616 yang menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis berikutnya dan berdasarkan tingkat signifikasinya, maka dapat disimpulkan tiap variabel yang terdiri dari Komitmen Karyawan(KK), Stres Kerja (SK), dan Beban Kerja (BK), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa naik turunnya tingkat Kinerja Karyawan ditentukan dari seberapa besar pengaruh Komitmen Karyawan (KK), Stres Kerja (SK), dan Beban Kerja (BK) yang diberikan oleh perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife Surabaya

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

Hasil uji koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) disajikan pada Tabel 17 sebagai berikut :

**Tabel 17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 <sup>a</sup>	,318	,296	2,061

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan (KK), Stres Kerja (SK), Beban Kerja (BK)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KKa)

Sumber : data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil *R square* sebesar 0,318 atau 31,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komitmen Karyawan (KK), Stres Kerja (SK), dan Beban Kerja (BK) terhadap Kinerja Karyawan (KKa) sebesar 31,8% dan sisanya 68,2% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

## Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan *sig-value* dengan *sig-a* untuk tiap variabel yang disajikan pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 18**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	,527	1,607			,328	,744		
Komitmen Karyawan (KK)	,144	,072	,172		2,009	,047	,986	1,014
Stres Kerja (SK)	,285	,080	,327		3,548	,001	,852	1,173
Beban Kerja (BK)	,164	,050	,302		3,296	,001	,863	1,159

a. Dependent Variable: Total Kka

Sumber : data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Komitmen Karyawan (KK)

Hasil uji statistik t pada variabel Komitmen Karyawan (KK) mendapatkan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,047 yang < dari 0,05 sehingga hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu Komitmen Karyawan (KK) diterima, dengan demikian variabel Komitmen Karyawan (KK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa Baik Komitmen Karyawan (KK) akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya

b. Stres Kerja (SK).

Hasil uji statistik t pada variabel Stres Kerja (SK) mendapatkan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,01 yang < dari 0,05 sehingga hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yaitu Stres Kerja (SK) diterima, maka berarti Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya. Maka dapat diartikan bahwa semakin terkendalinya Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya

c. Beban Kerja (BK)

Hasil uji statistik t pada variabel Beban Kerja (BK) mendapatkan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,01 yang < dari 0,05 sehingga hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yaitu Beban Kerja diterima, berarti variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat diartikan bahwa semakin Ideal Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya

## Pembahasan

### Hasil Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil dari output SPSS versi 25 hasil *statistic deskriptif* pada tiap variabel independen yang terdiri dari Komitmen Karyawan, Stres Kerja, dan Beban Kerja, variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **Variabel Komitmen Karyawan (KK)**

Variabel Komitmen Karyawan (KK) mendapatkan tanggapan responden yang terendah dengan nilai 3,76 dan yang tertinggi mendapatkan nilai sebesar 4,1 sedangkan keseluruhan indikator memiliki nilai *mean* atau rata-rata yang sebesar 3,89. Hal ini berarti tanggapan responden terhadap indikator yang ada pada variabel Komitmen Karyawan menyatakan setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa Komitmen Karyawan sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya

### **Variabel Stres Kerja (SK)**

Variabel Stres Kerja (SK) mendapatkan tanggapan responden yang terendah dengan nilai 3,8 dan yang tertinggi mendapatkan nilai sebesar 4,06 sedangkan keseluruhan indikator memiliki nilai *mean* atau rata-rata yang sebesar 3,94. Hal ini berarti tanggapan responden terhadap indikator yang ada pada variabel Stres Kerja (SK) menyatakan setuju. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa Stres Kerja sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya

### **Variabel Beban Kerja(BK)**

Variabel Beban Kerja (BK) mendapatkan tanggapan responden yang terendah dengan nilai 3,6 dan yang tertinggi mendapatkan nilai sebesar 3,96 sedangkan keseluruhan indikator memiliki nilai *mean* atau rata-rata yang sebesar 3,74. Hal ini berarti tanggapan responden terhadap indikator yang ada pada variabel Beban Kerja (BK) menyatakan setuju. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa Beban Kerja sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwa PT Manulife di Surabaya

### **Variabel Kinerja Karyawan (KKa)**

Variabel Kinerja Karyawan(KKa) mendapatkan tanggapan responden yang terendah dengan nilai 3,66 dan yang tertinggi mendapatkan nilai sebesar 4,1 sedangkan keseluruhan indikator memiliki nilai *mean* atau rata-rata yang sebesar 4,99. Hal ini berarti tanggapan responden terhadap indikator yang ada pada variabel Kinerja Karyawan (KKa) menyatakan setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju untuk seluruh pernyataan yang terkait dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya.

### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

#### **Komitman Karyawan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwa Manulife Surabaya**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari output SPSS versi 25 yang dijelaskan pada Tabel 19 yang menunjukkan hipotesis penelitian diterima yang artinya variabel Komitmen Karyawan (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Asuransi Jiwa Manulife Manulife Surabaya. Hal ini menjelaskan Komitmen Karyawan (KK) memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan, yang artinya jika Komitmen Karyawan yang kuat maka akan mengalami peningkatan juga pada Kinerja Karyawan. Komitmen Karyawan yang ada saat ini dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya. Oleh sebab itu untuk sebagian besar perusahaan harus memperhatikan kondisi Komitmen Karyawan agar meningkatkan Kinerja para Karyawan.

Komitmen merupakan tekad yang kuat dari seorang terhadap tujuan perusahaan dalam hubungan dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai. Komitmen Kerja adalah merupakan suatu keadaan karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta bertujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2014). Yusuf dan Syarif (2018). Artinya semakin kuat komitmen Karyawan maka akan semakin optimal kinerja Karyawan yang bersangkutan

Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arina Nurandini (2014), Kristin Jawita (2019), Riris Anggun Cahaya (2020) yang menyatakan bahwa 1) Komitmen Afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi. 2) Komitmen Normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen normatif yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi. 3) Komitmen Continuance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Continuance yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi.

### **Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari output SPSS versi 25 yang dijelaskan pada Tabel 19 yang menunjukkan hipotesis penelitian diterima yang artinya variabel Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya. Koefisien regresi terhadap variabel Stres Kerja menunjukkan hasil positif. Hal ini menjelaskan bahwa Stres Kerja memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan, yang artinya jika Stres Kerja Karyawan dapat terkendalikan dengan baik maka akan mengalami peningkatan juga pada Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini searah dengan hasil temuan Tri Wartono (2017), Rachel Natalya (2018), yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berada pada tahap yang optimal. Namun hasil penelitian Julvia C (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari.

### **Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari output SPSS versi 25 yang dijelaskan pada Tabel 19 yang menunjukkan hipotesis penelitian diterima yang artinya variabel Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Manulife Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya. Koefisien regresi terhadap variabel Beban Kerja menunjukkan hasil positif. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Beban Kerja memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan, yang artinya semakin ideal beban kerja para karyawan yang semakin baik maka akan mengalami peningkatan juga pada Kinerja Karyawan. Oleh karena itu Beban Kerja yang ideal merupakan faktor yang sangat penting untuk mampu dalam meningkatkan Kinerja para Karyawan

Menurut Munandar (2014:20) bahwa "Beban kerja merupakan tugas yang diberikan pada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan yang bersangkutan. Munandar (2014:21) mempertegas semakin ideal beban kerja setiap karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila beban kerja karyawan tidak sesuai dengan kemampuannya dan keterampilan karyawan yang bersangkutan maka kinerja akan menurun atau tidak stabil.

Hasil penelitian dari Jeky K.R. Rolos (2018) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang kota Manado, Hasil penelitian Rusida I, Carrollina A (2017) menjelaskan bahwa; 1) Adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia. 2) Adanya pengaruh yang negatif antara beban kerja eksternal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia, 3) Beban kerja secara internal dan beban kerja eksternal terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan operator.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Komitman Karyawan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwa Manulife Surabaya. Semakin kuat komitmen Karyawan maka akan semakin optimal kinerja Karyawan yang bersangkutan. Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya. Jika Stres Kerja Karyawan dapat terkendalikan dengan baik maka akan mengalami peningkatan juga pada Kinerja Karyawan. Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan, yaitu sebagai berikut : 1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu Komitmen Karyawan, Stres Kerja, dan Beban Kerja, sedangkan masih banyak lagi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan seperti Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya, 2. Penelitian ini ada keterbatasan waktu, oleh sebab itu waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner tanpa ada wawancara yang bisa memberikan informasi secara lengkap sehingga beberapa jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan Karyawan yang sebenarnya.

### **Saran**

Berdasarkan Simpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Karyawan, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya ada beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut : 1. Bagi PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya sebaiknya dapat memperhatikan lagi kondisi yang mempengaruhi Komitmen Karyawan sehingga kinerja para Karyawan dapat ditingkatkan, 2. Bagi PT Asuransi Jiwa Manulife di Surabaya sebaiknya dapat memperhatikan lagi tentang tingkat stres kerja para Karyawan karena hal ini akan berpengaruh terhadap Kinerja para Karyawan, 3. Bagi PT Asuransi Jiwa Manulife Surabaya sebaiknya dapat memperhatikan lagi sistem pemberian dan penentuan Beban Kerja sesuai dengan harapan para Karyawan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja Karyawan. karena hal tersebut dapat menambah semangat para Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, 4. Bagi Peneliti Selanjutnya Sebaiknya penelitian yang akan dilakukan agar menambahkan variabel lain yang belum digunakan baik untuk variabel bebas maupun variabel terikat untuk diteliti lebih lanjut. Dengan demikian akan menambah temuan terbaru dimasa depan yang bisa menjadi rujukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja para ABK di PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aamodt, M. G. 2007. *Industrial / Organizational psychology. An applied approach fifth edition.*: Thomson Wadsworth, California.
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization.* PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Astianto, A. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta.* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Surakarta.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 5.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8).* Cetakan ke VIII. Badan Penerbit. Semarang.

- Gibson, I., Donnelly. 2013. Organisasi. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Greenberg & Baron. 1993. Behavior in Organizations (Fourth Edition). Boston:
- Hasibuan, M S.P. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke 13. Jakarta.
- Ikhsan, A. 2010. Akuntansi Keperilakuan. Edisi dua: Salemba Empat. Jakarta.
- Jahuri. 2021. Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan (Studi Kasus pada PT. PLN (persero) UPT Pulogadung). Skripsi Thesis (Unpublished), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Kahneman, D., & Tversky, A. 2016 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo K. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1: Salemba Empat. Jakarta.
- Laudon, K. C., & Traver, C. G. 2017. E-Comerse 2016 business, tecnology, sociey (12th ed.). England: Britis Library Cataloguint-in. England
- Lutan. 2015. Perilaku Organisasi. 10th Ed. Yogyakarta: Andi. Mahardiani, Yoanisa, And Ari Pradhanawati. 2013. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcingpada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang." Jurnal Administrasi Bisnis2: 1. Yogyakarta.
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. 2014. Manajemen Internasional: Budaya,. Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara.A.A. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manuaba A.C, Manuaba IBG, Manuaba BG. Ilmu Kebidanan, Penyakit Kandungan, dan KB untuk Pendidikan Bidan. 2nd ed. Jakarta: EGC; 2010.Jakarta.
- Mardiana R., Y. dan Syarif D., 2018. Perilaku Komitmen Organisasi, Makasar: CV Nas Media Pustaka, 2018. Makasar.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia: Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat, 2017, Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan, Edisi Ketiga, Alumni Bandung.
- Munandar, Ashar S. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi.: Universitas Indonesia.Jakarta.
- Naziro.H. 2020. Pengaruh Komitmen Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Alva Karya Perkasa. Skripsi (*Unpublished*) Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Nurmianto, E. 2003.Ergonomic Konsep Dasar dan Aplikasinya. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh November.Surabaya.
- Panggabean, M. S. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.Jakarta.
- Simanjuntak P.2011.Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3. Jakarta. Fakutas Ekonomi UI.Jakarta.
- Rivai.V. dan Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta.
- Rivai, V dan Sagala. E.J., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: DariTeori ke Praktik, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. S.& Coutler, M. 2017, Human Resources Management,. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Rolos.J.K. 2018. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Ansuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis.Manado.



- Siahaan, M. P. 2016. Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, Jakarta : PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Sitio, Adan Tamba H, KOPERASI: Teori dan Praktik. Jakarta: Erlangga, 2021. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. Bandung
- Sutarto. 2006. Dasar-dasar Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Torang. S. 2012. Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi. Alfabeta, Bandung
- Triatna, C. 2015. Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. Bandung: Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Werther, William B. & Keith Davis. 2005. Human Resources And Personal Management. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill. New York.
- Yateno. 2020. Perilaku Organisasi Corporate Aproach Yogyakarta. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPM. Yogyakarta.
- Zurnali.C. 2010. Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan, Penerbit Unpad Press, Bandung