

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KESESUAIAN INDIVIDU-  
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA  
PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK**



Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Doktor

*Intelligentia - Dignitas*

**SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2025**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor



Prof. Dr. Rd Tuty Sariwulan, M.Si

Tanggal: 14 Juli 2025

Kopromotor



Prof. Dr. Ari Saptono, S.E., M.Pd

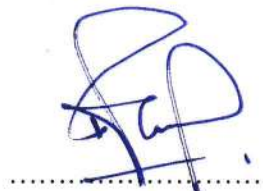
Tanggal: 14 Juli 2025

**NAMA**

**TANDA TANGAN**

**TANGGAL**

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus  
(Ketua)<sup>1</sup>



15 Juli 2025

Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E  
(Sekretaris)<sup>2</sup>



14 Juli 2025

Nama : Budi Hartono

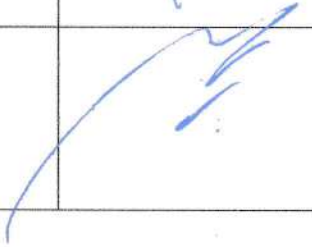
No. Registrasi : 9917921035

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : .....

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI  
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Budi Hartono  
No Registrasi : 9917921035  
Program Studi : Ilmu Manajemen

| No | Nama                                                      | Tanda Tangan                                                                         | Tanggal    |
|----|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1  | Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus.<br>(Ketua)           |    | 18/07-2025 |
| 2  | Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E<br>(Sekretaris)       |    | 17/07-2025 |
| 3  | Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si<br>(Promotor)          |   | 17/07-2025 |
| 4  | Prof. Dr. Ari Saptono, S.E., M.Pd<br>(Kopromotor)         |  | 17/07-2025 |
| 5  | Prof. Dr. Corry Yohana, M.M<br>(Penguji)                  |  | 17/07-2025 |
| 6  | Prof. Dr. Saparuddin Muchtar, M.Si<br>(Penguji)           |  | 17/07-2025 |
| 7  | Dr. H. Yumhi, S.T., M.M,C.P.M., C.P.Arb<br>(Penguji Luar) |  | 14/07-2025 |

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Budi Hartono  
NIM : 9917921035  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Angkatan : 2021  
Semester : 122 (Genap) Tahun Akademik 2024/2025.

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 14 Juli 2025  
Yang membuat pernyataan,



(Budi Hartono)

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Budi Hartono  
NIM : 9917921035  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Angkatan : 2021  
Semester : 122 (Genap) Tahun Akademik 2024/2025

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi / tesis \* dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kesesuaian Individu-Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk” merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat, dan semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari pihak mana pun. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 14 Juli 2025  
Yang membuat pernyataan,



**(BUDI HARTONO)**

\*coret salah satu



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Budi Hartono  
NIM : 9917921035  
Fakultas/Prodi : Pascasarjana/Illmu Manajemen  
Alamat email : buhar3@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI DAN KESESUAIAN INDIVIDU-ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 14 Juli 2025

Penulis

(Budi Hartono)

**Pengaruh Kompetensi dan Kesesuaian Individual-Organisasi Terhadap  
Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja  
pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk**

**BUDI HARTONO**

**Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kesesuaian antara individu dan organisasi terhadap komitmen organisasional dengan mempertimbangkan peran mediasi kepuasan kerja dan stres kerja di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk atau yang lebih dikenal dengan Bank BTN. Kompetensi karyawan dan kesesuaian antara karakteristik individu dengan nilai-nilai organisasi merupakan faktor yang diyakini dapat memperkuat komitmen terhadap organisasi. Namun, tingkat kepuasan kerja dan stres yang dirasakan karyawan juga dapat mempengaruhi hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan mengumpulkan data dari 348 orang staf dan manajer dari 2.678 karyawan yang bekerja di kantor Cabang Bank BTN di wilayah DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Banten. Analisis data dilakukan melalui metode statistik structural equation modelling (SEM) untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kesesuaian antara individu dan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan dapat memediasi secara sebagian hubungan antara kompetensi dan komitmen organisasional, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, serta dapat memediasi secara sebagian hubungan antara kesesuaian individu organisasi dan komitmen organisasional. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang program pengembangan karyawan yang tepat dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan komitmen pada organisasi.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Kesesuaian individu-Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasional.

*Intelligentia - Dignitas*

***The Influence of Competence and Individual-Organizational Fit on  
Organizational Commitment with the Mediation of Job Satisfaction and Job  
Stress at PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk***

**BUDI HARTONO**

***Management Science Graduate School Jakarta State University***

**ABSTRACT**

This study aims to analyse the effect of competence and person-organization fit on organizational commitment by considering the mediating role of job satisfaction and job stress at PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk also known as Bank BTN. Employee competence and the fit between individual characteristics and organizational values are factors that are believed to strengthen commitment to the organizational. However, the level of job satisfaction and stress felt by employees can also affect this relationship. The study used a survey method by collecting data from 348 staff and managers of 2,678 employees that working at the Bank BTN branch office in DKI Jakarta, Jawa Barat, and Banten area. Data analysis was conducted through the structural equation modelling (SEM) statistical method to test hypotheses regarding the relationship between variables. The results showed that competence and person-organization fit have a positive influence on organizational commitment. In addition, job satisfaction is shown to act as a partial mediator of the relationship between competence and organizational commitment, while job stress has a negative influence on organizational commitment, and to act as a partial mediator of the relationship between person-organization fit and organizational commitment. The findings provide practical implications for management in designing appropriate employee development programmes and creating a conducive work environment to increase commitment organizational.

**Keywords:** Competence, Person-Organization Fit, Job Satisfaction, Job Stress, Organizational Commitment.

*Intelligentia - Dignitas*

## KATA PENGANTAR

Penulisan disertasi ini berawal dari kajian literatur yang menunjukkan bahwa saat ini, manajemen sumber daya manusia sangat dituntut untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Kontribusi ini berhubungan dengan cara bagaimana para pekerja tertarik, dikembangkan, dinilai dan dikelola dalam organisasi dengan tingkat efektivitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan menunjukkan adanya beberapa permasalahan di organisasi Bank BTN antara lain a) ketidaksesuaian kompetensi pegawai dengan jabatan, b) penempatan pegawai yang belum sesuai minat, c) kondisi kekurangan pegawai, d) tingginya tuntutan pekerjaan, dan e) ketidaknyamanan individu dan lingkungan kerja. Dari uraian tersebut menggambarkan bahwa adanya permasalahan yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan, sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pada Bank BTN.

Melalui penelitian ini, penulis mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kesesuaian individu-organisasi terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja dan stres kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Disertasi ini disusun sebagai salah satu persyaratan meraih gelar Doktor pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan disertasi ini tentunya masih terdapat kekurangan baik isi maupun tulisan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat peneliti harapkan guna memperbaiki disertasi ini.

Jakarta, Juli 2025

Budi Hartono

## ACKNOWLEDGEMENT

Assalamu alaikum Wr. Wbr.

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-Nya, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kesesuaian Individu-Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk” ini dapat diselesaikan. Penulisan disertasi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen pada Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Kami menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari sebelum perkuliahan dimulai sampai dengan penyusunan tesis ini, merupakan suatu yang sulit untuk dapat diselesaikan. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan pertama kali kepada para pembimbing: Prof. Dr. Rd Tuty Sariwulan, M.Si (Promotor) dan Prof. Dr. Ari Saptono, S.E., M.Pd (Kopromotor) yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan arahnya dalam proses penyusunan tesis ini. Rasa hormat dan ucapan teria kasih yang sama juga peneliti sampaikan, kepada:

1. Prof. Dr. Dedi Purwana E. S., M.Bus. (Direktur Sekolah Pascasarjana) berikut jajaran direksi, dan Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E (Koordinator Program Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana) Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan motivasi untuk menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak/Ibu Jajaran Manajemen Human Capital Division, serta Kantor Cabang PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. di wilayah kerja Kantor Wilayah I dan Kantor Wilayah II yang meliputi propinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Banten atas pemberian izin dan kesediaan waktu dalam mendukung data yang diperlukan pada proses penyusunan tesis ini.
3. Bapak/Ibu responden karyawan Kantor Cabang PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. di wilayah kerja Kantor Wilayah I dan Kantor Wilayah II.

4. Seluruh Dosen yang telah memberikan wawasan dan ilmu selama mengikuti perkuliahan di Program Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
5. Ayah/Ibu, Kakak, Adik dan Keponakan yang sangat kami cintai dan sayangi, atas segala doa restu dan kasih sayang yang tulus yang selalu diberikan di sepanjang masa.
6. Istriku tercinta Nodya Paramita, serta Putra-Putriku tersayang Ahsan Latif Prasetyo dan Fathia Latifah Arkadewi, atas dukungan, semangat, doa, dan keikhlasannya sehingga berkurang waktu untuk keluarga.
7. Bapak, Ibu, dan Saudara/i tercinta atas dukungan, nasehat, dan doa restunya disetiap kesempatan selama menjalani masa studi.
8. Rekan-rekan Program Doktor Ilmu Manajemen pada Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta angkatan tahun 2021 atas informasi, saran, dan kebersamaan sejak awal pra kuliah sampai dengan penyusunan disertasi ini.
9. Segenap pihak yang belum kami sebutkan dengan tanpa mengurangi rasa hormat kami yang telah memberikan dukungan baik langsung maupun tidak langsung.

Perkenankan dengan rendah hati kami mohon maaf kepada semua pihak apabila selama masa studi terdapat perilaku, ucapan, dan tingkah laku yang kurang berkenan. Semoga keikhlasan Bapak/Ibu dan rekan semua untuk memaafkan dibalas Allah SWT dengan kebaikan yang berlipat ganda.

Akhirnya dengan menyadari segala keterbatasan yang kami miliki maka segala kritik, saran akan selalu kami terima dengan senang hati untuk perbaikan tesis ini. Semoga tesis ini dapat menjadi sumbangan bagi berbagai pihak yang berkepentingan baik secara teoritis maupun praktis.

Wassalamu alaikum Wr. Wbr.

Jakarta, Juli 2025

Budi Hartono

## DAFTAR ISI

|                                                            |               |
|------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI.....</b>                      | <b>iii</b>    |
| <b>BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI.....</b>    | <b>v</b>      |
| <b>SURAT PERNYATAAN .....</b>                              | <b>vii</b>    |
| <b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH.....</b>     | <b>ix</b>     |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>       | <b>xi</b>     |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                       | <b>xiii</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                      | <b>xiv</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                 | <b>xv</b>     |
| <b>ACKNOWLEDGEMENT .....</b>                               | <b>xvi</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                     | <b>xix</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                  | <b>xxi</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                  | <b>xxii</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                               | <b>xxiv</b>   |
| <br><b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                          | <br><b>1</b>  |
| 1.1. Latar Belakang Masalah.....                           | 1             |
| 1.2. Pembatasan Penelitian.....                            | 7             |
| 1.3. Rumusan Masalah .....                                 | 8             |
| 1.4. Tujuan Penelitian.....                                | 8             |
| 1.5. Signifikansi Penelitian.....                          | 10            |
| 1.6. Kebaruan Penelitian ( <i>State of The Art</i> ) ..... | 11            |
| <br><b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>                     | <br><b>13</b> |
| 2.1. Kajian Teori.....                                     | 13            |
| 2.2. Variabel Penelitian.....                              | 18            |
| 2.3. Penelitian Yang Relevan .....                         | 42            |
| 2.4. Kerangka Berpikir .....                               | 55            |
| 2.5. Hipotesis Penelitian.....                             | 66            |
| 2.6. Konstelasi Antar Hubungan Variabel .....              | 67            |

|                                                     |            |
|-----------------------------------------------------|------------|
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>           | <b>69</b>  |
| 3.1. Jenis Penelitian .....                         | 69         |
| 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....               | 70         |
| 3.3. Desain Penelitian .....                        | 70         |
| 3.4. Populasi dan Sampel.....                       | 71         |
| 3.5. Data Penelitian.....                           | 76         |
| 3.6. Teknik Pengumpulan Data Sampel .....           | 80         |
| 3.7. Penyusunan Instrumen Penelitian.....           | 82         |
| 3.8. Teknik Analisis Data .....                     | 88         |
| 3.9. Hipotesis Statistik.....                       | 91         |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>95</b>  |
| 4.1. Profil Perusahaan dan Responden .....          | 95         |
| 4.2. Persyaratan Instrumen Penelitian .....         | 100        |
| 4.3. Hasil Analisis.....                            | 110        |
| 4.4. Pembahasan .....                               | 140        |
| 4.5. Keterbatasan Penelitian .....                  | 164        |
| 4.6. Novelty .....                                  | 165        |
| <b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....</b>  | <b>167</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....                                 | 167        |
| 5.2 Implikasi .....                                 | 169        |
| 5.3 Rekomendasi.....                                | 171        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                         | <b>175</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                               | <b>185</b> |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                          | <b>221</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                   |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gambar 2.1 <i>Integrative Model of Organizational Behavior</i> .....              | 13  |
| Gambar 2.2 Model Perilaku Organisasi .....                                        | 17  |
| Gambar 2.3 Teori Terapan Penelitian .....                                         | 18  |
| Gambar 2.4 Konstelasi Antar Hubungan Variabel .....                               | 68  |
| Gambar 4.1 Confirmatory Factor Analysis Komitmen Organisasional .....             | 119 |
| Gambar 4.2 Confirmatory Factor Analysis Kompetensi.....                           | 120 |
| Gambar 4.3 Confirmatory Factor Analysis Kesesuaian Individu-Organisasi.....       | 121 |
| Gambar 4.4 Confirmatory Factor Analysis Kepuasan Kerja .....                      | 122 |
| Gambar 4.5 Confirmatory Factor Analysis Stres Kerja .....                         | 123 |
| Gambar 4.6 Grafik <i>T-Values</i> Pada Model Penelitian.....                      | 128 |
| Gambar 4.7 Koefisien Jalur ( <i>Path Coefficient</i> ) pada Model Penelitian..... | 129 |



*Intelligentia - Dignitas*

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                                        |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 1.1 Hasil Assessment Pegawai Tahun 2021 .....                                                                                    | 4   |
| Tabel 1.2 Kekurangan Pegawai Per Layer Jabatan .....                                                                                   | 5   |
| Tabel 1.3 Pegawai Mengundurkan Diri Periode 2020 s.d 2022 .....                                                                        | 6   |
| Tabel 2.1 Tiga Tipe Komitmen Organisasional ( <i>Organizational Commitment</i> ) ..                                                    | 21  |
| Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasional .....                                                                          | 22  |
| Tabel 2.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi .....                                                                                       | 27  |
| Tabel 2.4 Dimensi Kesesuaian Individu-Organisasi .....                                                                                 | 31  |
| Tabel 2.5 Dimensi dan Indikator Kesesuaian Individu-Organisasi .....                                                                   | 32  |
| Tabel 2.6 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja .....                                                                                   | 36  |
| Tabel 2.7 Dimensi dan Indikator Stres Kerja .....                                                                                      | 42  |
| Tabel 3.1 Distribusi Sebaran Jumlah Pegawai Bank BTN di Seluruh Regional<br>Office Posisi Desember 2022 .....                          | 72  |
| Tabel 3.2 Jumlah Populasi Pegawai Kantor Cabang Tingkat Staf dan Manajerial<br>Pada Regional Office 1 dan 2 Posisi Desember 2022 ..... | 73  |
| Tabel 3.3 Jumlah Sampel Pegawai Kantor Cabang Tingkat Staf dan Manajerial<br>Pada Regional Office 1 dan 2 Posisi Desember 2022 .....   | 75  |
| Tabel 3.4 Kategori Penilaian Responden .....                                                                                           | 82  |
| Tabel 3.5 Kriteria Kecocokan Model .....                                                                                               | 91  |
| Tabel 4.1 Profile Jenis Kelamin Responden Penelitian .....                                                                             | 96  |
| Tabel 4.2 Profile Usia Responden Penelitian .....                                                                                      | 96  |
| Tabel 4.3 Profile Status Perkawinan Responden Penelitian .....                                                                         | 97  |
| Tabel 4.4 Profile Tingkat Pendidikan Responden Penelitian .....                                                                        | 97  |
| Tabel 4.5 Profile Masa Kerja Responden Penelitian .....                                                                                | 97  |
| Tabel 4.6 Crosstab Jenis Kelamin terhadap Masa Bekerja .....                                                                           | 98  |
| Tabel 4.7 Crosstab Usia terhadap Masa Bekerja .....                                                                                    | 98  |
| Tabel 4.8 Crosstab Status Perkawinan Terhadap Masa Bekerja .....                                                                       | 99  |
| Tabel 4.9 Crosstab Tingkat Pendidikan terhadap Masa Bekerja .....                                                                      | 99  |
| Tabel 4.10 Uji Validitas dan Reliabilitas Dimensi Komitmen Afektif .....                                                               | 101 |
| Tabel 4.11 Uji Validitas dan Reliabilitas Dimensi Komitmen Berkelanjutan .....                                                         | 101 |
| Tabel 4.12 Uji Validitas dan Reliabilitas Dimensi Komitmen Normatif .....                                                              | 102 |
| Tabel 4.13 Uji Validitas dan Reliabilitas Dimensi Kompetensi Intelektual .....                                                         | 103 |

|                                                                                              |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 4.14 Uji Validitas dan Reliabilitas Dimensi Kompetensi Emosional.....                  | 103 |
| Tabel 4.15 Uji Validitas dan Reliabilitas Dimensi Kompetensi Sosial.....                     | 104 |
| Tabel 4.16 Uji Validitas dan Reliabilitas Dimensi Kebijakan dan Prosedur<br>Perusahaan ..... | 105 |
| Tabel 4.17 Uji Validitas dan Reliabilitas Dimensi Supervisor dan Lingkungan<br>Kerja .....   | 106 |
| Tabel 4.18 Uji Validitas dan Reliabilitas Dimensi Pekerjaan.....                             | 106 |
| Tabel 4.19 Uji Validitas dan Reliabilitas Dimensi Gaji .....                                 | 107 |
| Tabel 4.20 Uji Validitas dan Reliabilitas Dimensi Kesempatan Promosi .....                   | 108 |
| Tabel 4.21 Uji Validitas dan Reliabilitas Dimensi Stres Lingkungan .....                     | 108 |
| Tabel 4.22 Uji Validitas dan Reliabilitas Dimensi Stres Organisasi .....                     | 109 |
| Tabel 4.23 Uji Validitas dan Reliabilitas Dimensi Stres Individu.....                        | 110 |
| Tabel 4.24 Hasil Penilaian Per Indikator Variabel Komitmen Organisasional ...                | 112 |
| Tabel 4.25 Hasil Penilaian Per Indikator Variabel Kompetensi .....                           | 114 |
| Tabel 4.26 Hasil Penilaian Per Indikator Variabel Kesesuaian Individu<br>Organisasi.....     | 115 |
| Tabel 4.27 Hasil Penilaian Per Indikator Variabel Kepuasan Kerja.....                        | 117 |
| Tabel 4.28 Hasil Penilaian Per Indikator Variabel Stres Kerja.....                           | 118 |
| Tabel 4.29 Uji Ketepatan Model ( <i>Goodness of Fit Model</i> ) .....                        | 125 |
| Tabel 4.30 Faktor Muatan ( <i>Loading Factor</i> ) dan Nilai-T Hasil Perhitungan.....        | 130 |
| Tabel 4.31 Uji Hipotesis Langsung ( <i>Direct Effect</i> ) .....                             | 134 |
| Tabel 4.32 Uji Hipotesis Tidak Langsung ( <i>Indirect Effect</i> ).....                      | 138 |
| Tabel 4.33 Total Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....                                  | 140 |

*Intelligentia - Dignitas*

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                         |     |
|---------------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....                  | 187 |
| Lampiran 2. Daftar Penelitian Yang Relevan.....         | 195 |
| Lampiran 3. Surat Persetujuan Penelitian.....           | 204 |
| Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....   | 205 |
| Lampiran 5. Rincian Jumlah Populasi Dan Sampel .....    | 208 |
| Lampiran 6. Hasil Penilaian Responden .....             | 210 |
| Lampiran 7. Pengujian Sobel Test Variabel Mediasi ..... | 219 |



*Intelligentia - Dignitas*