

HALAMAN MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang yang sabar” (QS. Al-Baqarah: 153).

“Berpikir positif adalah hal terbaik untuk dilakukan sebelum melangkah maju meraih impian “ (Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT kepada-Nyalah kita meminta pertolongan, pengampunan dan petunjuk. Kita berlindung kepada Allah SWT dari segala kejahatan diri kita dan keburukan amal kita. Barang siapa yang mendapat petunjuk Allah SWT maka tidak akan ada yang menyesatkannya, dan barang siapa yang sesat maka tidak ada pemberi petunjuk baginya, Aku bersaksi tidak ada Tuhan Selain Allah dan Muhammad adalah utusannya, semoga do'a, solawat tercurah kepada junjungan dan sauri tauladan kita nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabatnya serta siapa saja yang mendapat petunjuk pada hari kiamat.

Karya ini saya persembahkan dan ungkapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Istriku tercinta Larasati Puspaningtyas yang sabar dan tak kenal lelah memberi motivasi dukungan dan doa-doanya.
2. Kedua orang tuaku Eko Pasriyanto dan Widji Riyanti Allohumma yarham.
3. Segenap teman-teman Magister Manajemen yang telah bersama-sama berbagi suka maupun duka di dalam kelas maupun dalam whatsapp group.
4. Segenap teman-teman pemeliharaan gardu induk, pemeliharaan proteksi dan pemeliharaan jaringan ULTG Purwokerto yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan.
5. Manajemen PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Purwokerto terima kasih suportnya.
6. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penyusunan Tesis ini.

ABSTRAK

\Komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan produktivitas perusahaan, terutama di industri dengan tingkat stres tinggi seperti PT PLN (Persero). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh workload dan konflik peran terhadap komitmen organisasi dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tim Pemeliharaan Gardu Induk, Tim Pemeliharaan Proteksi, dan Tim Pemeliharaan Jaringan PT PLN (Persero) UPT Purwokerto, yang berjumlah 45 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa workload dan konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja. Stres kerja juga memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Selain itu, workload dan konflik peran terbukti berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, baik secara langsung maupun melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang serta pengurangan konflik peran dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi PT PLN (Persero) untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan strategi pengelolaan beban kerja dan kejelasan peran guna meminimalkan stres kerja serta mempertahankan tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Kata Kunci: Workload, Konflik Peran, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, PT PLN (Persero).

ABSTRACT

Organizational commitment plays a crucial role in maintaining workforce stability and productivity, especially in high-stress industries such as PT PLN (Persero). This study aims to examine the effect of workload and role conflict on organizational commitment, with job stress as a mediating variable. The population of this study consists of all employees in the Maintenance Team for Substations, Protection Maintenance, and Network Maintenance at PT PLN (Persero) UPT Purwokerto, totaling 45 employees. Data were collected through a questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results indicate that workload and role conflict positively influence job stress. Job stress, in turn, negatively affects organizational commitment. Furthermore, workload and role conflict have a negative impact on organizational commitment, both directly and indirectly through job stress as a mediating variable. These findings suggest that balancing workload and reducing role conflict can enhance employees' organizational commitment. This study provides practical implications for PT PLN (Persero) to improve employee well-being by implementing workload management strategies and clarifying job roles to minimize job stress and maintain a high level of organizational commitment.

Keywords: *Workload, Role Conflict, Job Stress, Organizational Commitment, PT PLN (Persero).*

KATA PENGANTAR

Allhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan ridhlo, hidayah, dan inayah-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh *Workload* dan Konflik Peran Terhadap komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan PT PLN (Persero)”** ini dapat penulis selesaikan dengan baik dan lancar. Shalawat serta Salam tetap tercurah untuk sang revolusioner sejati, Muhammad SAW yang telah menunjukkan kepada kita dari zaman kegelapan ke zaman yang terang-benderang yaitu Dienul Islam.

Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen. Dengan segala keterbatasan yang penulis miliki, masih banyak kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki. Semoga hasil penelitian ini dapat berguna, khususnya bagi dunia pendidikan.

Dalam penulisan Tesis ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

- 1) Dr. Irfan Helmy, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
- 2) Segenap dosen dan civitas akademika Program Studi Magister Manajemen (S-2) Universitas Putra Bangsa Kebumen yang telah membantu dalam menyusun Tesis ini.
- 3) Pimpinan PT PLN (Persero) Unit Pengelola Transmisi Purwokerto yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.

- 4) Seluruh Karyawan ULTG Purwokerto yang telah bersedia menjadi responden serta meluangkan waktu untuk wawancara dan mengisi kuesioner.

Kepada semua pihak, semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang baik karena telah membantu dan mendukung penulis dalam menyusun Tesis ini. Penulis sadar bahwa di dalam penyusunan Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik membangun sangat penulis harapkan. Serta penulis berhadap semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak terkait, serta dapat bermanfaat khususnya bagi penulis. Kepada semua pihak, sekali lagi penulis ucapkan terimakasih.

Kebumen, 16 Februari 2024

Penulis



Afrizal Zaqi Ramadhan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iv
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	10

1.5.1 Manfaat Teoritis	11
1.5.2 Manfaat Praktis.....	11
BAB II.....	12
KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1. Grand Theory	12
2.2. Tinjauan Teori.....	13
2.3. Penelitian Terdahulu	30
2.4. Hubungan Antar Variabel.....	38
2.5. Model Empiris	46
2.6. Hipotesis	47
BAB III.....	48
METODE PENELITIAN.....	48
3.1. Objek dan Subjek Penelitian.....	48
3.2. Variabel Penelitian.....	48
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	49
3.4. Instrumen Penelitian	52
3.5. Data dan Teknik Pengumpulan Data	54
3.6. Populasi dan Sampel.....	55
3.7. Teknik Analisis Data.....	56
3.7.1 Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	57
3.7.2 Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	60
3.7.3 Pengujian Hipotesis	61
BAB IV	62

HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1. Gambaran Umum PT. PLN (Persero).....	62
4.2. Karakteristik Responden.....	64
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.2.2. Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
4.2.3. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja	66
4.3. Deskripsi Jawaban Responden.....	67
4.3.1. Deskripsi Jawaban Variabel <i>Workload</i>	68
4.3.2. Variabel Konflik Peran	69
4.3.3. Variabel Stres Kerja.....	71
4.3.4. Variabel Komitmen Organisasi.....	74
4.4. Analisis Statistik	76
4.4.1. Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	77
4.4.2. Pengujian Model Stuktural (<i>Inner Model</i>).....	83
4.5. Pembahasan.....	90
4.5.1. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap Stres Kerja.....	90
4.5.2. Pengaruh Konflik Peran terhadap Stres Kerja	91
4.5.3. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap Komitmen Organisasi	92
4.5.4. Pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi	93
4.5.5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	94
4.5.6. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres Kerja	95
4.5.7. Pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres Kerja	95

BAB V.....	98
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	98
5.1 Simpulan	98
5.2 Keterbatasan.....	99
5.3 Implikasi	100
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	109

DAFTAR TABEL

Tabel II - 1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel III - 1 Distribusi Indikator Komitmen Organisasi.....	50
Tabel III - 2 Distribusi Indikator Stres Kerja.....	50
Tabel III - 3 Distribusi Indikator Variabel Workload	51
Tabel III - 4 Distribusi Indikator Variabel Konflik Peran.....	52
Tabel IV - 1 Responden berdasarkan usia.....	64
Tabel IV - 2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel IV - 3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
Tabel IV - 4 Deskripsi Jawaban Variabel Workload	68
Tabel IV - 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Konflik Peran.....	70
Tabel IV - 6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja.....	72
Tabel IV - 7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja.....	74
Tabel IV - 8 Hasil pengujian Convergent Validity	77
Tabel IV - 9 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan (Fornel-Lacker Criterion)	80
Tabel IV - 10 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk.....	82
Tabel IV - 11 Hasil Pengujian Struktural (direct effect).....	84
Tabel IV - 12 Hasil Pengujian Struktural (direct effect).....	86
Tabel IV - 13 Hasil Pengujian Struktural (direct effect).....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar II - 1 Model Empiris.....	46
Gambar IV - 1 Wilayah UPT Purwokerto.....	63
Gambar IV - 2 Hasil Pengujian Model Pengukuran	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuisisioner Penelitian	109
Lampiran II Jawaban Responden	113
Lampiran III Hasil Statistik (output SmartPLS)	116