

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti yaitu *work overload*, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT AHRS Garut. Adapun ruang lingkup penelitian ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *work overload*, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT AHRS Garut.

3.1.1 Profil PT AHRS (Asep Hendro Racing Sport)

Perusahaan yang dikenal dengan Asep Hendro *Racing Sport* atau AHRS adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan perlengkapan balap khusus sepeda motor dimana perusahaan ini berdiri di Garut pada tanggal 12 Juni 2001, berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan. AHRS memiliki Tanda Daftar Perusahaan (TDP) perorangan nomor 101355206260 yang disetujui oleh H. Wawan Dermawan S., SH. Selaku Kepala Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kabupaten Garut.

3.1.2 Sejarah Singkat PT AHRS (Asep Hendro Racing Sport)

Persekutuan komanditer PT AHRS (*Asep Hendro Racing Sport*) adalah salah satu dari banyak perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam bidang otomotif yang dirintis pada tahun 1990-an. Sedangkan nama Asep Hendro sendiri diambil dari nama pemilik perusahaan yaitu Bapak Asep Hendro sendiri yang merupakan seorang pembalap nasional yang cukup terkenal pada tahun 1980

hingga 1990-an. Mengawali usahanya dengan pembuat jaket khusus motor yang dipasarkan kepada para pedagang di Kawasan Kebon Jeruk III Jakarta.

Pada saat itu PT AHRS ini belum memiliki badan hukum yang kuat untuk menjual dan mempromosikan bisnisnya secara luas sehingga pelabelan status produk menjadi masalah pada saat itu. Karena ingin menembus pangsa pasar yang lebih luas terutama Asia, maka Asep Hendro mendaftarkan perusahaannya ke badan hukum Negara. Pada tahun 1980 hingga 1990-an Asep Hendro telah mampu memperkerjakan sekitar 150 orang tenaga kerja yang meliputi berbagai macam bidang diantaranya tenaga desainer, tenaga penjahit, dan tenaga penyablonan.

Hingga sampai pada saat ini, perusahaan yang di rintis oleh Asep Hendro tidak hanya memproduksi jaket khusus sepeda motor tetapi juga memproduksi AHRS yang bergerak dibidang konveksi *Racing Equipment* (peralatan motor balap dan aksesoris motor) seperti jaket kulit, *warepack* (jaket balap), sarung tangan balap, sepatu balap, tas balap, tas mekanik, sarung jok, knalpot *racing*, *breaket* knalpot, *velg racing*, *footstep racing*, standar paddock, kursi paddock dan lain-lain khususnya sepeda motor dibawah payung PT AHRS.

Saat ini, dari segi pemasaran PT AHRS juga telah menembus pasar-pasar Eropa terutama Italy dengan mengambil kerja sama dengan salah satu perusahaan raksasa dunia otomotif yaitu Suzuki. Kantor pusat dari AHRS berlokasi di Jalan Tole Iskandar No. 162 Depok Timur. Selain dari kantor pusat AHRS juga mempunyai pabrik yang berlokasi di Jl. Raya Bayongbong Km 05 Munjul No. 483, Desa Mangkurakyat, Kecamatan Cilawu, Kabupaten Garut (44181).

3.1.3 Visi dan Misi PT AHRS (Asep Hendro *Racing Sport*)

1. Visi Perusahaan

Terwujudnya perusahaan yang menjual dan memproduksi alat-alat dan aksesoris balap dengan fokus kepuasan dan pelayanan.

2. Misi Perusahaan

Menyelenggarakan jasa penjualan dan produksi sesuai keinginan pelanggan dengan meningkatkan kualitas dan pelayanan serta penyelenggaraan yang semakin efisien.

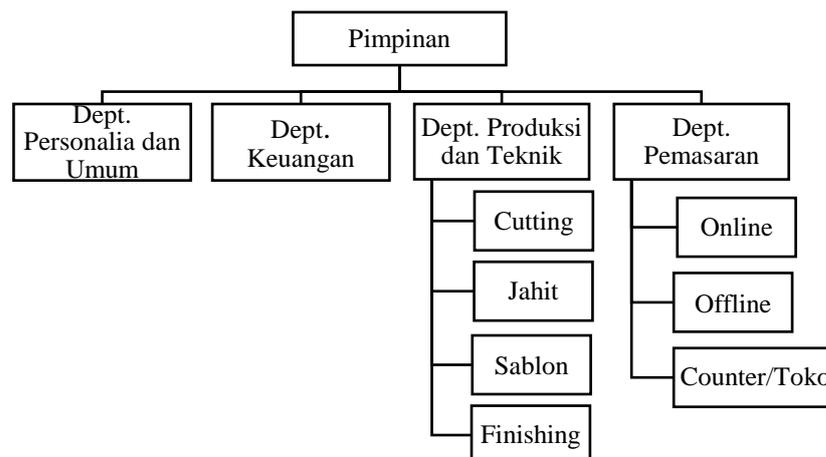
3.1.4 Logo PT AHRS (Asep Hendro *Racing Sport*)



Sumber: Dept Personalia dan Umum

Gambar 3.1 Logo PT AHRS

3.1.5 Struktur Organisasi PT AHRS (Asep Hendro *Racing Sport*)



Sumber: Dept Personalia dan Umum PT AHRS Garut

Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT AHRS Garut

Deskripsi jabatan

Adapun deskripsi jabatan-jabatan yang ada di PT AHRS sebagai berikut.

1. Pimpinan

Adapun tugas pokok dari pimpinan yaitu memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasikan kegiatan perusahaan dan komunikasi dengan konsumen, serta pengelolaan ketatausahaan.

2. Dept Personalia dan Umum

Tugas pokok dari bagian ini adalah mengawasi, mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan benar. Selain itu bertanggung jawab atas terciptanya hubungan kerja horizontal yang harmonis, sehingga tercapai informasi timbal balik dan komunikasi yang optimal.

3. Dept Keuangan

Bagian keuangan bertugas mencatat semua penerimaan dan pengeluaran kas, serta melakukan pencatatan harga pokok penjualan berdasarkan data penjualan tunai, membuat jadwal pembayaran rutin kantor seperti listrik, air dan lain-lain.

4. Dept. Produksi dan Teknik

Mempunyai kewenangan dari pimpinan utama dalam menentukan layak dan tidaknya suatu produk akan dibuat dan bertanggung jawab langsung terhadap jenis produk yang dibuat berdasarkan standaritas PT AHRS.

5. Dept Pemasaran

Selain bertugas dalam segi penjualan, bagian ini juga bertugas melakukan *stock opname* barang-barang yang ada di toko, bertanggung jawab atas pembelian tunai dan bukti barang keluar sesuai nota penjualan.

3.1.6 Jumlah dan Sebaran Karyawan PT AHRS (*Asep Hendro Racing Sport*)

Tabel 3.1

Jumlah dan Sebaran Karyawan

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Dept Personalia dan Umum	4
2.	Dept Keuangan	2
3.	Dept Produksi dan Teknik	48
4.	Dept Pemasaran	17
Jumlah keseluruhan		71 Org

Sumber: Dept Personalia dan Umum PT AHRS Garut

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work overload*, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT AHRS Garut adalah menggunakan metode penelitian survei. Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2019: 14).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah suatu nilai atau sifat bahkan atribut dari suatu objek penelitian yang memiliki variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan diambil kesimpulan. Operasionalisasi variabel juga disebut sebagai pengukuran yang dilakukan peneliti untuk setiap variabel yang didasarkan pada indikator untuk mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2019: 68).

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yaitu *Work Overload* (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) sebagai variabel independen serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Di bawah ini merupakan tabel operasionalisasi penelitian variabel:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Satuan	Skala
Work Overload (X_1)	<i>Work overload</i> adalah suatu aktivitas bekerja yang harus dilakukan oleh karyawan bagian produksi PT AHRS Garut dalam jangka waktu yang telah ditentukan, namun tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimilikinya.	1. Waktu kerja (<i>Working Time</i>)	- waktu kerja yang terbatas - deadline (waktu akhir)	S K O R	O R D I N A L
		2. Beban pekerjaan (<i>Workload</i>)	- kuantitas pekerjaan - kualitas pekerjaan		
		3. Kecepatan kerja (<i>Working Speed</i>)	- kecepatan dalam bekerja - ketepatan waktu		
		4. Kerja keras (<i>Hard Work</i>)	- menyelesaikan pekerjaan sesuai target - kemampuan semaksimal mungkin		
Stres Kerja (X_2)	Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi kondisi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan bagian produksi PT AHRS Garut	1. Tuntutan tugas	- Kondisi kerja - Tata kerja letak fisik	S K O R	O R D I N
		2. Tuntutan peran	- Beban pekerjaan sesuai waktu yang tersedia - Beban pekerjaan		

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Satuan	Skala
			yang berlebihan		A L
		3. Tuntutan antar pribadi	- Tekanan yang berasal dari karyawan lain - Masalah dari diri sendiri		
		4. Struktur organisasi	- Ketidakjelasan struktur organisasi - Kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab		
		5. Kepemimpinan Organisasi	- Gaya pemimpin dalam menjalankan perusahaan - Kebijakan yang berlaku		
Komitmen Organisasi (X₃)	komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan bagian produksi PT AHRS terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan	1. Komitmen Afektif	- Keinginan berkarir di perusahaan - Rasa percaya terhadap perusahaan - Pengabdian terhadap perusahaan		
		2. Komitmen Berkelanjutan	- Kecintaan karyawan kepada perusahaan - Keinginan bertahan	S K	O R D

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Satuan	Skala
	tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.		dengan pekerjaannya - Bersedia mengutamakan kepentingan perusahaan	O R	I N A L
		3. Komitmen Normatif	- Kesetiaan terhadap perusahaan - Kebahagiaan dalam bekerja - Kebanggaan bekerja pada perusahaan		
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah tingkat dimana karyawan bagian produksi PT AHRS melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.	1. Kualitas	- Ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan - Ketelitian dan kerapihan dalam bekerja		
		2. Kuantitas	- Tidak menunda pekerjaan - Menggunakan waktu semaksimal mungkin	S K O R	O R D I N A L
		3. Ketepatan waktu	- Kecepatan bekerja - Memaksimalkan waktu		
		4. Efektivitas biaya	- Penggunaan sumber daya dimaksimalkar - Bekerja sama untuk		

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Satuan	Skala
			meminimalkan biaya		
		5. Kemandirian	- Menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa perintah - Inisiatif dalam menyelesaikan semua pekerjaan secepatnya.		

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Wawancara

Adalah suatu metode penelitian meliputi pengumpulan data melalui interaksi verbal (komunikasi) secara langsung antara pewawancara dengan narasumber (responden). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2019: 195).

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019: 199). Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan *work overload*, stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan beberapa pernyataan secara tertulis dan terstruktur kepada 48 orang karyawan bagian produksi PT AHRS Garut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner. Untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner yang dipergunakan maka penulis menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Validitas adalah taraf sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan *alpha* 0,05. Kriteria untuk menentukan tingkat validitas yaitu: (Ghozali, 2018: 51-52).

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *Cornbach's Alpha* nya memiliki nilai lebih besar

0,60 yang berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi. (Ghozali, 2018: 53). Kriteria untuk menentukan tingkat reliabilitas yaitu:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka reliabel.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak reliabel.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan penelaahan terhadap dokumen-dokumen berkaitan dengan masalah yang diteliti dan mendukung terhadap penelitian ini. Studi dokumentasi dalam penelitian ini adalah mengumpulkan data dan fakta berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh PT AHRS Garut berupa profil perusahaan, struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan, dan jumlah karyawan di perusahaan tersebut.

3.2.2.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya. Subjek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT AHRS Garut.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu salah satunya data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan.

Data sekunder ini digunakan dan berguna untuk membantu memperkuat data primer.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

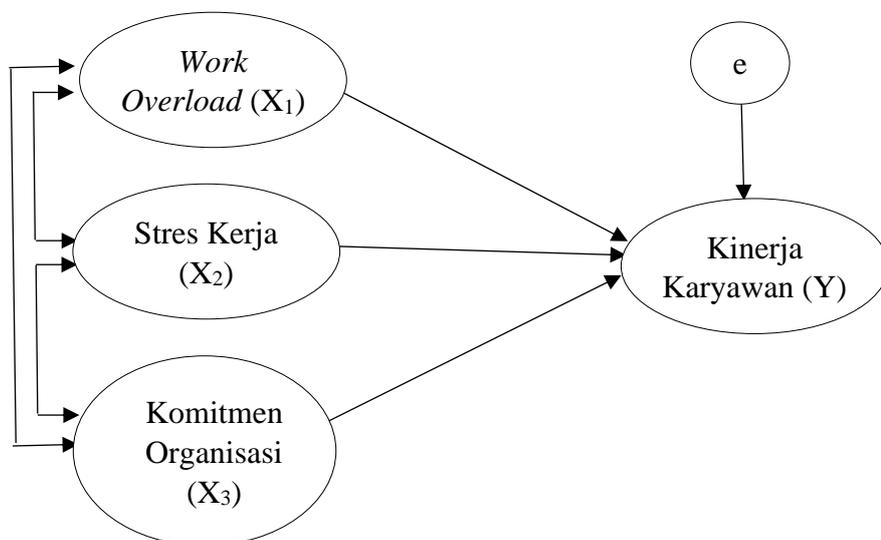
Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT AHRS Garut yang berjumlah 48 orang.

3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteriik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019: 127). Jumlah karyawan bagian produksi PT AHRS Garut sebanyak 48 orang. Teknik pengambilan sampel berpedoman pada pendapat Sugiyono yang menyatakan bahwa bila populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil maka menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan yang dilakukan dengan cara semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.2.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui secara jelas gambaran umum mengenai pengaruh *work overload*, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis menggambarkan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.



Gambar 3.3 Model Penelitian

3.2.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian akan dilakukan analisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh *work overload*, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3.2.4.1 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk jenis pernyataan tertutup berskala normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban untuk Pernyataan Positif pada Variabel Positif dan Pernyataan Negatif untuk Variabel Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi

4	Setuju	S	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.4 Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban untuk Pernyataan Negatif pada Variabel Positif dan Pernyataan Positif untuk Variabel Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah
2	Setuju	S	Rendah
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi

Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut.

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = jumlah persentase jawaban

F = jumlah jawaban atau frekuensi

N = jawaban responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut.

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2.4.2 Metode *Successive Interval* (MSI)

Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner. Untuk setiap jawaban kuesioner diberi skor, dan skor yang

diperoleh mempunyai skala ordinal. Pengubahan data yang dengan menggunakan alat bantu *software Microsoft Excel 2013*. Maka sebelum dilakukan pengujian data, data berskala ordinal tersebut harus ditransformasikan terlebih dahulu menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*.

Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui metode *Successive Interval* adalah:

1. Menghitung frekuensi (f) pada setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan sebagai berikut.

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

3.2.4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan digunakannya analisis jalur dalam proses penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel

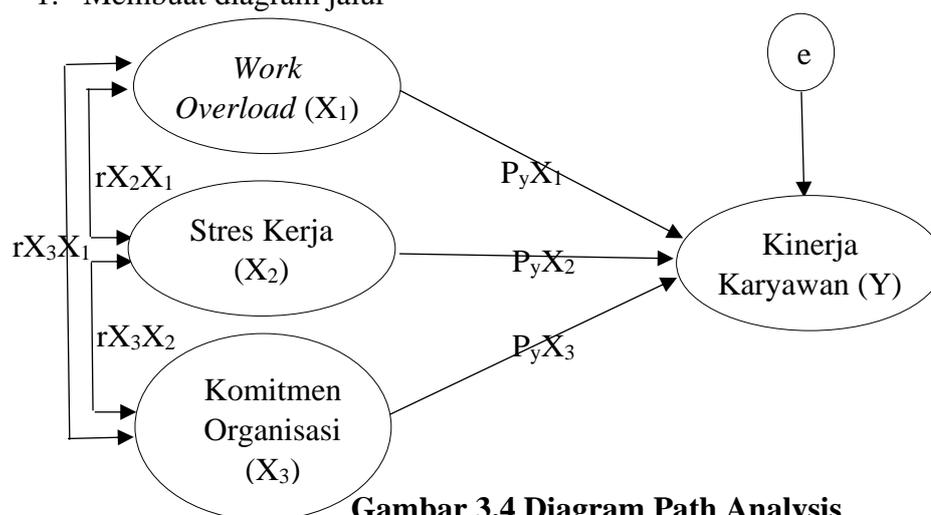
penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk memudahkan perhitungan penelitian ini digunakan program *software SPSS For Windows Versi 25*.

Tahapan dari analisis jalur sebagai berikut (Suharsaputra, 2018: 159).

1. Membuat diagram jalur dan dibaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks korelasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independen.
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Menghitung $R_y (x_1, \dots, x_k)$.
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formula Path Analysis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Membuat diagram jalur



Gambar 3.4 Diagram Path Analysis

2. Menghitung koefisien jalur (β)

Koefisien jalur dapat diketahui dengan mempertahankan output pada pengujian anova dengan ketentuan:

p-value = $0,000 \leq 0,05$ yang artinya pemodelan dapat dilanjutkan.

Kemudian dengan menguji masing-masing koefisien variabel pada tabel *coefficients* dengan ketentuan:

p-value = $\sum (\text{sigma}) \leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Menghitung koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel *correlation coefficients pearson* dengan ketentuan:

p-value = $\sum (\text{sigma}) \leq 0,05$ yang artinya terdapat hubungan atau korelasi pada variabel independen.

4. Menghitung faktor residu Untuk menghitung pengaruh variabel lainnya atau faktor residu dapat ditentukan melalui:

$$p_{y\epsilon_i} = \sqrt{1 - R^2_{y_1x_1x_2 \dots x_k}}$$

$$R^2_{y_1x_1x_2 \dots x_k} = \sum_{i=1}^k p_{yx_1} r_{yx_1}$$

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5

Formulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1 , X_2 dan X_3 Terhadap Y

No.	Definisi	Indikator
(1)	(2)	(3)
1.	<i>Work Overload</i> (X_1)	
	a. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	$(pYX_1)^2$

b.	Pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_2	$(pYX_1) (rX_1X_2) (pYX_2)$
c.	Pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_3	$(pYX_1) (rX_1X_3) (pYX_3)$
Pengaruh X_1 total terhadap Y		$a+b+c.... (1)$
2.	Stres Kerja (X_2)	
d.	Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	$(pYX_2)^2$
e.	Pengaruh tidak langsung X_2 melalui X_3	$(pYX_2) (rX_2X_3) (pYX_3)$
f.	Pengaruh tidak langsung X_2 melalui X_1	$(pYX_2) (rX_1X_2) (pYX_1)$
Pengaruh X_2 total terhadap Y		$d+e+f.... (2)$
3.	Komitmen Organisasi (X_3)	
g.	Pengaruh langsung X_3 terhadap Y	$(pYX_3)^2$
h.	Pengaruh tidak langsung X_3 melalui X_1	$(pYX_3) (rX_1X_3) (pYX_1)$
i.	Pengaruh tidak langsung X_3 melalui X_2	$(pYX_3) (rX_2X_3) (pYX_2)$
Pengaruh X_3 total terhadap Y		$g+h+i.... (3)$
Total pengaruh $X_1, X_2,$ dan X_3 terhadap Y		$(1)+(2)+(3)....(kd)$
Pengaruh lain yang tidak diteliti		$1-kd = knd$

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini akan menggunakan SPSS *for Windows* versi 25.0