

ANALISIS PENGARUH MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGEMUDI OJEK ONLINE

Ridhayati Farid¹⁾, Yuswardi²⁾, Angeline³⁾

¹²³Program Sarjana Manajemen, Universitas Internasional Batam

email: ridhayati@uib.ac.id

ABSTRAK

Di tengah kemajuan teknologi dan digitalisasi, layanan transportasi online menjadi kebutuhan esensial di Kota Batam, mendukung mobilitas dan menciptakan lapangan kerja. Namun, stres kerja dan ketidakpastian kesejahteraan menjadi tantangan serius yang mengancam kesehatan dan kinerja pengemudi ojek online. Penelitian ini menganalisis pengaruh stres kerja dan pemberian reward terhadap komitmen organisasi dan kinerja pengemudi, serta mengevaluasi peran mediasi komitmen organisasi. Tujuan penelitian adalah memberikan wawasan bagi perusahaan transportasi online dalam meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas kerja pengemudi. Populasi penelitian ini adalah pengemudi ojek online di Kota Batam dengan jumlah tidak diketahui, sehingga digunakan metode rasio 1:10 untuk menentukan jumlah sampel berdasarkan 26 butir pertanyaan, menghasilkan total 260 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner cetak yang diisi secara langsung dan kemudian diinput ke Google Form. Analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja, sementara reward berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen organisasi. Namun, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja maupun sebagai mediator hubungan antara stres kerja, reward, dan kinerja.

Keywords: Stres kerja, kinerja kerja, komitmen organisasi

ABSTRACT

In the era of technological advancement and digitalization, online transportation services have become an essential necessity in Batam City, supporting mobility and creating jobs. However, job stress and welfare uncertainty are serious challenges that threaten the health and performance of online ojek drivers. This study analyzes the effect of job stress and reward on organizational commitment and driver performance, and evaluates the mediating role of organizational commitment. The purpose of the study is to provide insight for online transportation companies in improving the welfare and work effectiveness of drivers. The population of this study was online ojek drivers in Batam City with an unknown number, so the 1:10 ratio method was used to determine the sample size based on 26 questions, resulting in a total of 260 respondents. Data collection was done through a printed questionnaire which was filled in directly and then inputted into Google Form. Data analysis used Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results show that job stress has a significant negative impact on performance, while rewards have a positive effect on performance and organizational commitment. However, organizational commitment has no significant effect on performance nor as a mediator of the relationship between job stress, reward, and performance.

Keywords: Work stress, work performance, organizational commitment

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan digitalisasi telah merevolusi berbagai aspek kehidupan, termasuk sektor transportasi. Kemajuan ini tidak terlepas dari peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penggerak utama transformasi teknologi dalam dunia bisnis. SDM merupakan aset krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, karena karyawan merupakan motor penggerak aktivitas operasional perusahaan (Halim, 2020). Dalam konteks ini, hubungan antara manusia dan teknologi menjadi semakin melekat, terutama dalam pemanfaatan layanan digital seperti transportasi online.

Transportasi telah menjadi kebutuhan pokok masyarakat modern, seiring dengan mobilitas tinggi dan aktivitas harian yang menuntut kecepatan serta efisiensi (Ismayanti, 2020). Di kota-kota besar seperti Batam, meningkatnya jumlah penduduk berdampak langsung pada kemacetan dan hambatan mobilitas. Transportasi online muncul sebagai solusi praktis, menawarkan kemudahan akses, efisiensi waktu, serta keberagaman layanan seperti antar jemput penumpang, pengiriman barang, hingga pemesanan makanan. Di balik kemudahan tersebut, terdapat aktor penting yang menopang operasionalnya: pengemudi ojek online.

Peran pengemudi ojek online sangat krusial dalam menjamin kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa mereka menghadapi berbagai tantangan serius, mulai dari tekanan kerja, jam kerja yang panjang, hingga persaingan yang tinggi. Berbagai studi menunjukkan bahwa pengemudi ojek online beroperasi dalam lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian, minim perlindungan sosial, dan rawan stres kerja (Aliyyah et al., 2021). Stres kerja sendiri merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat menurunkan motivasi, produktivitas, dan

kesehatan mental pengemudi (Tampubolon, 2020).

Di sisi lain, sistem reward atau penghargaan berpotensi menjadi strategi manajerial yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Reward dapat berbentuk finansial maupun non-finansial, dan terbukti secara luas mendorong semangat kerja serta loyalitas karyawan (Wijaya, 2021). Sayangnya, dalam konteks transportasi online, praktik pemberian reward belum sepenuhnya berjalan optimal. Beberapa laporan media menyebutkan adanya pengurangan bonus dan ketidakjelasan sistem penghargaan yang menimbulkan kekecewaan di kalangan pengemudi, sehingga berpotensi menurunkan loyalitas dan kinerja mereka (CNBC Indonesia, 2021).

Dalam kondisi seperti ini, komitmen organisasi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pengemudi ojek online yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih bertahan dalam menghadapi tekanan kerja, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan (Wahyuni, 2020). Selain itu, komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh stres kerja dan penghargaan terhadap kinerja pengemudi.

Namun demikian, kajian empiris yang menguji peran mediasi komitmen organisasi dalam konteks pengemudi ojek online masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada pengaruh langsung stres atau reward terhadap kinerja, tanpa mempertimbangkan faktor psikologis dan afektif seperti komitmen organisasi. Oleh karena itu, terdapat gap yang perlu diisi dalam literatur, khususnya dalam mengintegrasikan tiga variabel utama—

stres kerja, reward, dan komitmen organisasi—dalam satu model konseptual yang mengarah pada peningkatan kinerja pengemudi ojek online.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan reward terhadap kinerja pengemudi ojek online di Kota Batam, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Secara praktis, temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan transportasi online dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih adil, inklusif, dan berorientasi pada kesejahteraan pengemudi. Strategi manajemen yang berbasis pada pemahaman psikologis dan motivasional akan sangat menentukan keberlanjutan bisnis transportasi online di tengah kompetisi dan dinamika industri yang tinggi.

Penelitian oleh (Oya, 2021) menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasional. Studi yang dilakukan pada sektor produksi dan operasi manajemen ini menjelaskan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi naik turunnya kinerja, di mana tekanan kerja dan tuntutan tugas yang tinggi dapat menimbulkan stres dan menurunkan komitmen terhadap organisasi.

Penelitian (Fajri et al., 2022) mendukung temuan tersebut, menunjukkan bahwa tingginya tingkat stres kerja berdampak negatif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Selanjutnya, hasil penelitian (Suryanthini et al., 2020) pada perusahaan di bidang telekomunikasi juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami, semakin rendah tingkat komitmen karyawan. Penelitian (Oya, 2021) sejalan

dengan temuan sebelumnya, di mana stres kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen karyawan di berbagai sektor industri. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesa pertama penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian (Oya, 2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberian penghargaan (*reward*) dan komitmen organisasional. Penelitian ini menyatakan bahwa sistem penghargaan memainkan peran penting dalam membentuk komitmen karyawan; ketika karyawan merasa dihargai dan kontribusinya diakui, mereka cenderung lebih terikat secara emosional dengan organisasi.

(Widodo & Damayanti, 2020) mendukung temuan tersebut, menyatakan bahwa reward memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional. Bahkan, reward dan personality juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja.

(Martin, 2020) juga menemukan bahwa reward berdampak positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasi. Secara parsial, penghargaan juga terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja, begitu pula dengan komitmen organisasi.

Namun demikian, penelitian (Christie et al., 2022) menemukan bahwa hubungan reward lebih kuat terhadap motivasi dan kinerja karyawan dibandingkan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, hubungan antara *reward* dan komitmen organisasional dapat bervariasi tergantung pada konteks penelitian dan faktor-faktor organisasi yang terlibat. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesa kedua penelitian ini adalah penghargaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Dalam penelitian (Oya, 2021), tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami tidak selalu berdampak langsung terhadap performa karyawan di sektor produksi dan operasi.

(Andriyani & Nawawi, 2022) mendukung temuan tersebut dengan menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan alat kesehatan. Mereka menjelaskan bahwa tingkat stres yang terjadi masih dalam batas wajar dan dapat dikelola oleh individu.

Namun demikian, penelitian (Saleem et al., 2021) dan (Thapa, 2022) menunjukkan hasil berbeda, di mana stres kerja dapat berdampak baik secara positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan, tergantung pada faktor pendukung lainnya. Stres yang tidak terkendali cenderung menurunkan kinerja, sedangkan stres dalam kadar tertentu dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kompetensinya. Dengan demikian, penting untuk memperhatikan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor lain seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesa ketiga penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Oya, 2021) menemukan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan secara efektif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penghargaan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja.

(Pujianti et al., 2022) juga menyatakan bahwa reward dan punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pemberian imbalan tambahan oleh organisasi dianggap sebagai faktor utama

dalam meningkatkan performa kerja karyawan.

Penelitian (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) menunjukkan bahwa semakin tinggi imbalan yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Demikian pula, (Nginya & Muli, 2022) menegaskan pentingnya reward sebagai alat untuk meningkatkan kinerja.

(Pradhan, 2022), (Noorazem et al., 2021; Rathnasekara & D.A.T, 2021) juga menyimpulkan bahwa implementasi sistem penghargaan yang efektif dapat memotivasi kinerja karyawan secara signifikan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Fatma et al., 2023) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara penghargaan dan kinerja. (Alkandi et al., 2023) menambahkan bahwa dalam sektor industri, faktor utama yang memengaruhi kinerja justru adalah kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesa keempat penelitian ini adalah penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Oya, 2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin baik pula performa kerja yang ditunjukkan. Penelitian (Faza & Usman, 2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan performa kerja, khususnya di perusahaan media. (Siddique, 2022) menyebut bahwa komitmen organisasional mampu memotivasi karyawan untuk bekerja keras, mengidentifikasi diri dengan organisasi, dan berusaha mencapai tujuan organisasi secara efektif. Hal ini juga diperkuat oleh temuan (Ahakwa et al., 2021), (Mahrizal & Nurhadi, 2021), (Nahar et al., 2020), dan (Tan et al., 2021).

(Al-Aali, 2021) menyatakan bahwa beberapa komponen komitmen organisasional seperti loyalitas, kontribusi aktif, dan keterikatan terhadap perusahaan terbukti berdampak positif pada kinerja. (Piedade, 2021) menambahkan bahwa komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal dan efektif. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh (Pitaloka & Putri, 2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesa kelima penelitian ini adalah Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

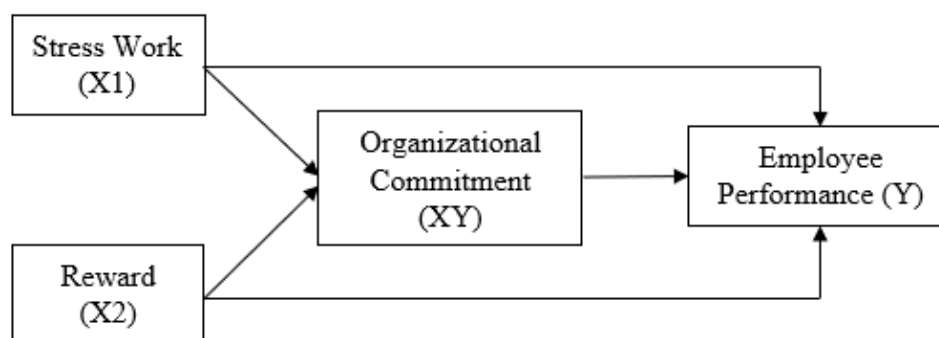
Penelitian oleh (Ustati, et al, 2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, yang pada gilirannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja dapat menurunkan komitmen organisasi, yang kemudian berdampak negatif pada kinerja karyawan. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian serupa oleh (Riwayat, et al, 2024) mendukung temuan tersebut, dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja

karyawan, serta komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menegaskan peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesa keenam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

(Martin, 2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa penghargaan (reward) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara penghargaan dan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Ardana, Z., & Rizqi, 2024) menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, serta komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesa ke tujuh penelitian ini adalah penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan pengembangan hipotesa yang diuraikan diatas, model penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori untuk menguji pengaruh *stress work* dan *reward* terhadap *employee performance* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 yang disebarakan kepada pengemudi ojek online di Kota Batam.

Objek penelitian ini adalah pengemudi ojek online di Kota Batam. Mengingat jumlah populasi tidak diketahui secara

pasti, penentuan sampel menggunakan pendekatan *rule of thumb* 1:10 berdasarkan jumlah indikator dalam kuesioner (26 butir), sehingga diperoleh minimal 260 responden. Untuk mengantisipasi data tidak valid, target penyebaran kuesioner ditingkatkan menjadi 355.

Instrumen utama berupa kuesioner yang terdiri dari empat variabel. Seluruh indikator disesuaikan dari (Oya, 2021) dan telah mengalami proses adaptasi konteks untuk pengemudi ojek online. Berikut instrumen yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Item
Stress Work (X1)	Merasa kelelahan saat bekerja; Tekanan waktu saat mengantar pesanan; Ketegangan akibat tuntutan pelanggan; dan Beban kerja melebihi kapasitas.	4 item
Reward (X2)	Keadilan sistem bonus; Kepuasan terhadap insentif; Transparansi pembayaran; Pemberian penghargaan; Kesesuaian imbalan dengan kinerja; dan Kemudahan pencairan pendapatan.	6 item
Organizational Commitment (Z)	Rasa memiliki terhadap platform; Keinginan untuk terus bekerja di platform; Loyalitas terhadap perusahaan; Bangga menjadi bagian dari platform; Keterlibatan dalam kegiatan perusahaan; dan Komitmen terhadap nilai-nilai platform	6 item
Employee Performance (Y)	Ketepatan waktu pengantaran; Kepuasan pelanggan; Jumlah pesanan yang diselesaikan; Penilaian dari pelanggan; Tingkat pembatalan rendah; Kedisiplinan kerja; Kemampuan beradaptasi; Kualitas layanan; Komunikasi yang baik; dan Ketaatan terhadap aturan perusahaan	10 item

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan responden yang merupakan pengemudi ojek online di Kota Batam. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 355 responden. Seluruh kuesioner kembali dalam keadaan lengkap dan dapat digunakan untuk proses analisis lebih lanjut, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Jumlah Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarakan	355
Kuesioner yang diisi lengkap	355
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap	-
Kuesioner yang digunakan	355

Sumber : Data primer diolah (2024).

Data diperoleh dari 355 pengemudi ojek online di Kota Batam. Seluruh kuesioner dikembalikan dalam keadaan lengkap. Responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki (71%) dan berada dalam rentang usia produktif 25–31 tahun (41,7%). Latar belakang pendidikan didominasi oleh lulusan SMA/SMK (46,8%), dengan sebagian lainnya merupakan lulusan sarjana. Sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1–2 tahun (32,4%) dan 2–3 tahun (31,3%), menunjukkan tingkat adaptasi yang cukup terhadap sistem kerja berbasis aplikasi.

Evaluasi model pengukuran dalam pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk laten. Terdapat tiga tahapan penting dalam evaluasi ini: validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk (Hair et al., 2021)

Convergent Validity merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar setiap pertanyaan ataupun item yang digunakan untuk mengukur sebuah variabel harus memiliki korelasi atau hubungan yang tinggi. Dalam pengukuran *convergent validity* menggunakan parameter pengukuran berupa *loading factor* dan juga AVE (*Average Variance Extracted*). Tabel berikut merupakan hasil uji *outer loading*.

Tabel 3. Hasil Uji *Outer Loading*

Variabel	Item/Pernyataan	Loading Factor	Keterangan
Stress Work	SW1	0.745	Valid
	SW2	0.828	Valid
	SW3	0.763	Valid
	SW4	0.812	Valid
Reward	RW1	0.876	Valid
	RW2	0.891	Valid
	RW3	0.830	Valid
	RW4	0.779	Valid
	RW5	0.799	Valid
Organizational Commitment	RW6	0.810	Valid
	OC1	0.890	Valid
	OC2	0.710	Valid
	OC3	0.780	Valid
Employees Performance	EP2	0.730	Valid
	EP3	0.739	Valid
	EP6	0.739	Valid
	EP7	0.793	Valid
	EP8	0.702	Valid
	EP9	0.679	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian data di atas, bisa disimpulkan bahwa terdapat beberapa item/ Pernyataan yang masih belum *valid* dengan nilai *loading factor* dibawah 0,6 yaitu OC4, OC5, OC6, EP1, EP4, EP5, DAN EP10 sedangkan item/ pernyataan lainnya telah *valid* atau nilai *loading factor* di atas 0,6.

Sementara itu, Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas yang ada di atas, terdapat beberapa variabel yang masih belum *valid* dengan nilai AVE dibawah 0,5 yaitu *organizational commitment* dan *employee performance*, sedangkan variabel lainnya telah *valid* atau nilai AVE di atas 0,5.

Tabel 4. Hasil Uji AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Stress Work	0.620	Valid
Reward	0.692	Valid
Organizational Commitment	0.386	Invalid
Employee Performance	0.410	Invalid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Discriminant validity merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengukur bahwa setiap indikator atau item yang digunakan untuk mengukur variabel hanya memiliki korelasi atau hubungan yang tinggi dengan indikator dari variabel tersebut sendiri dan tidak dengan indikator variabel yang lainnya. Untuk pengukurannya sendiri *discriminant validity* menggunakan 3 parameter yang terdiri atas, *cross loading*, *forrell-lacker criterion*, dan *HTMT* (*Heterotrait-Monotrait Ratio*).

Cross Loading merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui bahwa indikator dari setiap variabel hanya memiliki korelasi atau hubungan yang tinggi dengan variabel tersebut saja. Nilai

yang diperlukan untuk mencapai syarat dari *cross loading* sendiri adalah 0,7 dengan nilai 0,6 yang masih bisa diterima.

Berdasarkan tabel hasil uji *cross loading* yang ditampilkan di atas bisa dilihat bahwa semua indikator dari masing masing variabel memiliki korelasi atau hubungan yang tinggi pada indikator setiap variabel tersebut masing masing dan juga sudah mencapai angka di atas 0,7 terkecuali EP9 dengan nilai 0,679 dimana yang nilainya di atas 0,6 masih bisa diterima. Sehingga semua variabel bisa dikatakan valid pada uji *cross loading* ini kecuali EP9.

Tabel 5. *Discriminant Validity (Cross Loading)*

	<i>Stress Work</i>	<i>Reward</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Emple Perform</i>
SW1	0,745	-0,449	-0,449	-0,45
SW2	0,828	-0,438	-0,438	-0,35
SW3	0,763	-0,388	-0,278	-0,38
SW4	0,812	-0,447	-0,405	-0,38
RW1	-0,574	0,876	0,688	0,68
RW2	-0,562	0,891	0,698	0,71
RW3	-0,434	0,830	0,653	0,62
RW4	-0,408	0,779	0,630	0,58
RW5	-0,441	0,799	0,659	0,55
RW6	-0,516	0,810	0,570	0,65
OC1	-0,506	0,814	0,869	0,63
OC2	-0,312	0,496	0,704	0,38
OC3	-0,393	0,563	0,744	0,53
EP2	-0,459	0,588	0,479	0,73
EP3	-0,402	0,531	0,502	0,73
EP6	-0,474	0,633	0,569	0,73
EP7	-0,433	0,630	0,502	0,79
EP8	-0,349	0,518	0,460	0,70
EP9	-0,296	0,455	0,399	0,67

Sumber: Data primer diolah (2024)

Fornell-Lacker Criterion merupakan uji yang dilakukan dengan membandingkan nilai dari akar kuadrat AVE untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan untuk mengukur sebuah variabel mencapai *discriminant validity* atau tidak, dengan cara melihat bahwa nilai dari akar kuadrat AVE dari setiap indikator sebuah variabel memiliki nilai yang lebih tinggi pada indikator variabel tersebut dibandingkan pada indikator variabel lainnya. Adapun nilai untuk mencapai *Fornell-Lacker Criterion* ini adalah 0,7. Berdasarkan uji yang dilakukan dengan hasil yang bisa dilihat pada tabel di atas, terlihat bahwa hanya 2 (dua) indikator

variabel memiliki hasil yang mencapai angka di atas 0,7. Dari urutan terendah yaitu *Employee Performance* dengan nilai 0,540 dan yang tertinggi yaitu *Reward* dengan nilai 0,832. Maka dari itu, indikator variabel *Organizational Commitment* dan *Employee Performance* dinyatakan tidak valid, pada uji *Fornell-Lacker Criterion*.

Tabel 6 *Discriminant Validity (Fornell-Lacker Criterion)*

	<i>Employee Performance</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Reward</i>	<i>Stress Work</i>
<i>Stress Work</i>	-0,534	-0,509	-0,591	0,788
<i>Reward</i>	0,765	0,782	0,832	
<i>Organizational Commitment</i>	0,650	0,621		
<i>Employee Performance</i>	0,540			

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pengukuran *discriminant validity* juga bisa diukur dengan *HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)* yang dimana uji *HTMT* ini merupakan sebuah alternatif untuk mengukur *discriminant validity*, pada pengujian menggunakan *HTMT* ini setiap indikator variabel harus menunjukkan nilai di bawah 0,9 untuk mencapai syarat validnya. Berdasarkan hasil uji yang dipaparkan pada tabel di bawah ini, dapat dilihat bahwa tidak ada indikator variabel yang tidak memenuhi syarat dari uji *HTMT* ini dengan nilai di atas 0,9. Maka dari itu semua indikator variabel dikatakan valid pada uji *HTMT*.

Tabel 7. *Discriminant Validity (HTMT)*

	<i>Employee Performance</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Reward</i>	<i>Stress Work</i>
<i>Stress Work</i>	0,623	0,603	0,680	
<i>Reward</i>	0,863	0,863		
<i>Organizational Commitment</i>	0,745			
<i>Employee Performance</i>				

Sumber: Data primer diolah (2024)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Stress Work</i>	0.797	<i>Valid</i>
<i>Reward</i>	0.910	<i>Valid</i>
<i>Organizational Commitment</i>	0.674	<i>Valid</i>
<i>Employee Performance</i>	0.831	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas yang ada di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel sudah mencapai syarat uji reliabilitas dengan angka di atas 0,6. Sehingga semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dalam uji reliabilitas.

Goodness of Fit (GoF) model mencapai 0,5661, yang menunjukkan kekuatan model pada kategori “kuat”. Nilai *R-square* sebesar 0,601 pada *employee performance* dan 0,615 pada *organizational commitment* menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan lebih dari 60% varians pada kedua variabel tersebut. Nilai *SRMR* sebesar 0,073 menunjukkan bahwa model struktural dinyatakan fit.

Tabel.9 *Goodness Of Fit Index*

Rata-rata Communalities	Rata-rata <i>R Square</i>	<i>Goodness of Fit Index</i>
0,527	0,608	0,5661

Sumber: Data primer diolah (2024)

R-Square merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh model terhadap pengaruh penelitian yang dilakukan. Hal ini dilihat dengan seberapa besar nilai dari *R-Square* tersebut, semakin tinggi nilainya menunjukkan bahwa semakin kuat pula pengaruh variabel tersebut dalam penelitian yang dilakukan tersebut.

Tabel 10. *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Employee Performance</i>	0,601	0,597
<i>Organizational Commitment</i>	0,615	0,613

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji yang dipaparkan di atas, dilihat nilai dari *Employees Performance* yang merupakan variabel dependen dalam penelitian ini mencapai 0,601 (*R Square*) dan 0,597 (*R Square Adjusted*). Melalui hasil tersebut terlihat bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini menjelaskan *Employees Performance* sebesar 60,1% (*R Square*) dan 59,7% (*R Square Adjusted*). dilihat nilai dari *Organizational Commitment* yang merupakan variabel independen dalam penelitian ini mencapai 0,615 (*R Square*) dan 0,613 (*R Square Adjusted*). Melalui hasil tersebut terlihat bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini menjelaskan *Employees Performance* sebesar 61,5% (*R Square*) dan 61,3% (*R Square Adjusted*). *SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)* merupakan sebuah pengujian dengan tujuan untuk menilai perbedaan antar hubungan yang diamati dengan model matriks hubungan hasil inferensi. *SRMR* digunakan untuk mengukur kecocokan matriks hubungan dalam sebuah model penelitian, dengan syarat untuk mencapai *SRMR* yaitu dengan nilai di bawah 0,1 untuk bisa dinyatakan *fit*.

Tabel 11. Hasil Uji *SRMR*

	<i>SRMR</i>	Keterangan
<i>Saturated Model</i>	0,073	<i>Fit</i>
<i>Estimated Model</i>	0,073	<i>Fit</i>

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji yang dipaparkan di atas, nilai dari *SRMR* dalam penelitian ini untuk mencapai syarat kelulusan tes *SRMR*, yaitu dengan nilai di bawah 0,1. Terlihat bahwa nilai *SRMR* dalam penelitian ini mencapai angka sebesar 0,073 pada *Saturated Model* dan *Estimated Model*, hal ini menunjukkan bahwa model yang dihasilkan dalam penelitian ini dinyatakan *fit*.

Hipotesis yang sudah diajukan sebelumnya dinyatakan signifikan atau tidak dengan melakukan hasil dari uji model struktural. Variabel bisa dikatakan signifikan apabila mencapai nilai *p-value* di bawah 0,05.

Tabel 12. *Path Coefficients*

	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
<i>OC → EP</i>	0,125	0,069	0,088	Tidak Signifikan positif
<i>RW → EP</i>	0,601	0,066	0,000	Signifikan Positif
<i>RW → OC</i>	0,744	0,032	0,000	Signifikan Positif
<i>SW → EP</i>	-0,116	0,029	0,000	Signifikan Negatif
<i>SW → OC</i>	-0,070	0,038	0,059	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak semua hubungan antar variabel dalam model ini signifikan secara statistik. Untuk hipotesis pertama (H1), hasil menunjukkan bahwa *stress work* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* ($p=0,059$). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Oya, 2021) yang menemukan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan terhadap organisasi. Artinya, meskipun pengemudi

mengalami tekanan kerja, hal tersebut tidak secara langsung memengaruhi tingkat komitmen mereka pada platform.

Hipotesis kedua (H2) menunjukkan hasil yang signifikan, di mana *reward* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* ($p=0,000$). Temuan ini didukung oleh (Widodo & Damayanti, 2020) serta (Martin, 2020), yang menyatakan bahwa penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks pengemudi ojek online, sistem *reward* yang memadai menjadi faktor penting untuk membangun loyalitas.

Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa *stress work* berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee performance* ($p=0,000$). Ini selaras dengan hasil studi dari (Saleem, et al, 2021) dan (Thapa, 2022), yang menyatakan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, dan kualitas kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang berlebihan di kalangan pengemudi berdampak buruk pada performa layanan mereka.

Pada hipotesis keempat (H4), hasil uji menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* ($p=0,000$). Temuan ini konsisten dengan penelitian Pradhan (2022), (Pujianti et al., 2022), dan (Noorazem et al., 2021), yang menyatakan bahwa sistem penghargaan yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Dalam kasus pengemudi ojek online, imbalan yang sepadan dengan kinerja mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh terhadap *employee performance*. Namun, hasil menunjukkan hubungan tersebut tidak signifikan ($p=0,088$). Ini sejalan dengan temuan (Irfan et al., 2022), yang menyatakan bahwa meskipun terdapat korelasi antara komitmen dan performa,

pengaruhnya tidak selalu signifikan secara statistik. Hal ini mungkin terjadi karena performa pengemudi dipengaruhi oleh faktor operasional dan eksternal lainnya, seperti sistem aplikasi, algoritma pemesanan, atau kondisi lalu lintas.

Tabel 13. Hasil Uji Indirect Effects

	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	P Values	Keterangan
$RW \rightarrow OC \rightarrow EP$	0,093	0,052	0,093	Tidak Signifikan positif
$SW \rightarrow OC \rightarrow EP$	-0,009	0,007	0,238	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2024)

Untuk uji mediasi, hipotesis keenam (H6) menyatakan bahwa *organizational commitment* memediasi pengaruh *stress work* terhadap *employee performance*, namun hasilnya tidak signifikan ($p=0,238$). Ini bertentangan dengan penelitian (Riwayat, et al, 2024), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai mediator antara stres kerja dan kinerja. Kegagalan mediasi ini bisa disebabkan karena lemahnya hubungan langsung antara stres kerja dan komitmen organisasi dalam konteks pengemudi ojek online yang cenderung bekerja secara mandiri dan tidak terlalu terikat pada nilai-nilai organisasi.

Demikian pula, hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan bahwa *organizational commitment* memediasi hubungan antara *reward* dan *employee performance* juga ditolak ($p=0,093$). Hasil ini tidak mendukung temuan (Martin, 2020) dan (Ardana, Z., & Rizqi, 2024) yang menyatakan bahwa reward dapat meningkatkan performa melalui peningkatan komitmen organisasi. Dalam kasus ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun reward efektif dalam meningkatkan kinerja, peran komitmen organisasi sebagai jembatan tidak cukup kuat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap baik komitmen

maupun kinerja pengemudi ojek online. Sebaliknya, stres kerja terbukti berdampak negatif terhadap kinerja namun tidak memengaruhi komitmen secara signifikan. Komitmen organisasi sendiri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan juga gagal berperan sebagai mediator dalam hubungan stres kerja dan reward terhadap performa.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja (*stress work*) dan pemberian penghargaan (*reward*) terhadap kinerja pengemudi ojek online, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil analisis data terhadap 355 responden di Kota Batam menggunakan pendekatan PLS-SEM, dapat disimpulkan bahwa *stres kerja* tidak berpengaruh signifikan terhadap *komitmen organisasi*, namun berpengaruh negatif signifikan terhadap *kinerja pengemudi*. Sebaliknya, *reward* terbukti memiliki pengaruh positif signifikan baik terhadap *komitmen organisasi* maupun *kinerja pengemudi*.

Namun demikian, *komitmen organisasi* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *kinerja pengemudi* dan tidak terbukti sebagai variabel mediasi antara *stres kerja* maupun *reward* terhadap *kinerja*. Temuan ini menandakan bahwa dalam konteks pekerjaan yang fleksibel dan individual seperti pengemudi ojek online, faktor langsung seperti penghargaan dan tekanan kerja lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan keterikatan emosional terhadap platform.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Pertama, jumlah sampel terbatas pada 355 responden di satu wilayah yaitu Kota Batam, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara nasional. Kedua, teknik pengambilan sampel menggunakan

metode *non-probability sampling*, yang berpotensi menghasilkan bias representasi. Ketiga, pendekatan penelitian ini sepenuhnya kuantitatif menggunakan kuesioner tertutup, yang membatasi eksplorasi mendalam terhadap persepsi dan motivasi responden. Selain itu, terdapat beberapa indikator dalam konstruk *organizational commitment* dan *employee performance* yang tidak valid secara statistik, sehingga berdampak terhadap kekuatan model. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan geografis dengan melibatkan beberapa kota besar di Indonesia agar hasil dapat lebih representatif dan relevan secara nasional. Penggunaan teknik *probability sampling*, seperti *simple random sampling*, juga disarankan untuk meningkatkan validitas eksternal penelitian. Selain itu, pendekatan metode campuran (*mixed methods*) yang menggabungkan survei kuantitatif dan wawancara kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor psikologis, sosial, dan organisasional yang memengaruhi kinerja pengemudi.

Dari sisi pengembangan instrumen, perlu dilakukan perbaikan atau penggantian item-item yang tidak valid agar model pengukuran menjadi lebih kuat dan reliabel. Bagi perusahaan penyedia layanan ojek online, disarankan untuk merancang program manajemen stres dan sistem penghargaan yang transparan dan kompetitif, serta tidak hanya berfokus pada kinerja, tetapi juga meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pengemudi terhadap platform.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Internasional Batam atas dukungan fasilitas, bimbingan akademik, serta kesempatan yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pengemudi ojek online di Kota Batam yang telah bersedia menjadi

responden dan memberikan data yang sangat berarti dalam penyusunan artikel ini. Tidak lupa, penulis juga berterima kasih kepada para dosen pembimbing dan rekan-rekan di Program Sarjana Manajemen Universitas Internasional Batam atas masukan dan dukungannya dalam proses penulisan manuskrip ini hingga dapat diselesaikan dan dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Al-Aali, L. (2021). The Effect of Human Resource Practices and Organizational Commitment on Employee Performance. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 3(2), 11–26. <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2021.02.002>
- Aliyyah, A. A., Sitasari, N. W., & Prihandini, G. R. (2021). Gambaran Stres Kerja Pada Driver Gojek Dan Grab Di Masa Pandemi Covid-19 Di Tangerang. *JCA of Psychology*, 2(4).
- Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043415>
- Andriyani, R., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Meditech Indonesia.

- Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1).
<https://doi.org/10.33021/firm.v7i1.3592>
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
<https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Ardana, Z., & Rizqi, M. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Envilab Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4382>
- Christie, O. B., Ong, D., Kui, K., Huliselan, J. J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2022). Analisis Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Organizational Commitment Karyawan Dengan Studi Kasus Pada Pt Xyz. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 2(2), 103–114.
- CNBC Indonesia. (2021). Alasan Ojek Online Jadi Langka Saat Lebaran. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20210514203534-37-245542/terungkap-ini-alasan-ojek-online-jadi-langka-saat-lebaran>
- Fajri, M., Yunus, M., & Sakir, A. (2022). the Effect of Job Stress, Perceived Organizational Support, and Training on Employee Performance With Organizational Commitment As Mediation At Bsi Kc Banda Aceh Daud Beureuehi. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 05(02), 246–258.
<https://doi.org/10.35409/ijbmer.2022.3384>
- Fatma, K., Latif, M., Wijaya, M. H., Nilasari, B. M., & Nisfiannoor, M. (2023). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Motivation And Job Satisfaction As Intervening Variables On Permanent Employees. *Archives of Business Research*, 11(1).
<https://doi.org/10.36418/eduvest.v2i10.617>
- Faza, M. R., & Usman, O. (2021). *Effect Of Work Discipline , Organizational Commitment , And The Work Environment On Employee Performance* Muthi Rahmawati Faza 1 Student of Faculty Economics , State University of Jakarata Lecturer of Faculty Economics , State University of Jakarta. 29.
- Hair, J., Black, W., C., Babin, B. j., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*. Pretince Hall.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 1(2), 157–172.
- Ismayanti. (2020). *Dasar-Dasar Pariwisata Sebuah Pengantar*. Universitas Sahid.
- Mahrizal, D., & Nurhadi. (2021). *Pengaruh Kematangan Karyawan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Teras Rumah Café Kota Surabaya)*. 1–9.
- Martin, M. (2020). Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi PT. Dinamika Indonusa Prima Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 231–240.
<https://doi.org/10.47233/jebd.v22i2.105>
- Martin, M. (2022). Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi PT. Dinamika Indonusa Prima Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 105.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.47233/jebd.v22i2.105>
- Nahar, B., Indratjahyo, H., & Guswandi. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment to employee international journal of business and social science research. *The Institute of Academic Research and Publication*, 1(1), 7–16. <https://doi.org/10.33642/ijbssr.v1i1.20>
- Nginya, C. K., & Muli, J. (2022). Total Reward and Employee Performance in Technical Institutions, A Case of Kiambu Institute of Science and Technology, Kiambu County, Kenya. *International Journal of Business Management, Entrepreneurship and Innovation*, 4(2), 48–68. <https://doi.org/10.35942/jbmed.v4i2.265>
- Noorazem, N. A., Md Sabri, S., & Mat Nazir, E. N. (2021). The Effects of Reward System on Employee Performance. *Jurnal Intelek*, 16(1), 40–51. <https://doi.org/10.24191/ji.v16i1.362>
- Oya, A. M. (2021). *The Effect of Job Stress and Reward System on Organizational Commitment and Employee Performance*. 1(2), 216–230.
- Piedade, S. D. R. (2021). The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance Through Work Climate and Organizational Commitment. *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3(1), 32–45. <https://doi.org/10.51703/bm.v3i1.36>
- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance. *Business Management Journal*, 17(2), 117. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2739>
- Pradhan, G. M. (2022). Impact of Reward Systems on Employee Performance of Service Sector Institutions in Nepal. *The Batuk*, 8(2), 1–13. <https://doi.org/10.3126/batuk.v8i2.47008>
- Pujianti, H., HP, A., & Sulaksono, H. (2022). the Effect of Reward and Punishment and Work Motivation on Employee Performance Through Work Discipline. *MBA - Journal of Management and Business Application*, 5(2), 567–578. <https://doi.org/10.31967/mba.v5i2.598>
- Rathnasekara, R., & D.A.T, K. (2021). The Impact of Performance Evaluation and Reward System on the Employee Performance in the State Electricity Sector in Sri Lanka. *International Journal of Asian Social Science*, 11(4), 209–229. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2021.114.209.229>
- Riwayat, A. A. P., & Prasetyo, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di PT Shelter Nusa Indah Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(2), 84–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.37504/jmb.v7i2.610>
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work Stress Hampering Employee Performance During COVID-19: Is Safety Culture Needed? *Frontiers in Psychology*, 12, 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655839>
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work Stress Hampering Employee Performance During COVID-19: Is Safety Culture Needed? *Frontiers in Psychology*, 12(August), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655839>
- Siddique, M. (2022). *The Influence of organizational ethics on employee work performance by intervening organizational commitment and Job satisfaction*. III(2), 99–110.
- Suryanthini, P. M., Landra, N., & Agung, A. A. P. (2020). The Influence of Job Stress and Employee Engagement to Organizational Commitment and

- Employee Performance (Study on PT. Biseka Denpasar). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(08), 21836–21845. <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v11i08.833>
- Tampubolon, M. P. (2020). Change Management Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja Organisasi. In *Bogor; Mitra Wacana Media*.
- Tan, T. Le, Quan, N. Q., & Tung, T. M. (2021). Research on Employee Performance through Transactional Leadership and Organizational Commitment: A Case in FPT University Danang. *American Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(1), 27–38. <https://doi.org/10.20448/801.61.27.38>
- Thapa, Y. (2022). *Stress Management in Job and its Impact on Employee Performance : A case of the Hotels and Restaurants in Surkhet , Valley*. 68–74.
- Ustati, R., Rosita, S., & Hendriyaldi, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian Area Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(2), 76–85.
- <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jdm.v10i2.18687> E-Journal Universitas Kanjuruhan Malang +2 Jurnal Online Universitas Jambi +2 Jurnal Online Universitas Jambi +2
- Wahyuni, I. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Batin Eka Perkasa Cabang Jatinegara)*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Widodo, W., & Damayanti, R. (2020). Vitality of job satisfaction in mediation: The effect of reward and personality on organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(9), 2131–2138. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.016>
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>