

**PENGARUH *ROLE STRESS* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
YANG DIMEDIASI VARIABEL KEPUASAN KERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT DAERAH IDAMAN KOTA BANJARBARU
KALIMANTAN SELATAN TAHUN 2021**

Selvia Retno Pangesti¹, Kasman², Deni Suryanto³.

¹Kesehaan Masyarakat, 13201, FKM, Unisversitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, 17070452.

²Kesehaan Masyarakat, 13201, FKM, Unisversitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, 1104028801.

³Kesehaan Masyarakat, 13201, FKM, Unisversitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, 1108098601.

Email : selviapangesti@gmail.com

ABSTRAK

Role stress merupakan salah satu penyebab masalah yang dialami pekerja di rumah sakit, karena pekerja yang telah mengalami tingkat stres tinggi akan berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan didalam menjalankan aktivitas pekerjaan, yang pada gilirannya berpengaruh rendahnya komitmen pekerja pada organisasi perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *role stress* terhadap komitmen organisasi yang dimediasi variabel kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021. Rancangan penelitian menggunakan pendekatan *cross-sectional study* dengan melibatkan sampel sebanyak 82 orang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan pengujian hipotesis menggunakan metode regresi linear berganda dan sobel test statistic. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitupula *role stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Role stress memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, rekomendasi yang dapat diberikan adalah manajemen rumah sakit sudah seharusnya dapat mengurangi tingkat stres pekerja dengan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan agar meningkatkan kepuasan kerja dan semakin meningkatnya komitmen organisasi..

Kata kunci : *Role stress*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, Rumah Sakit Idaman.
Kepustakaan : 16 (2007 – 2019).

ABSTRACT

The Influence of Role Stress on Organizational Commitment Mediated by The Variables Job Satisfaction of The Employees in the Idaman Regional Hospital Of Banjarbaru South Kalimantan in 2021

Under the guidance of: Kasman, SKM, M. Kes, Deni Suryanto, SKM., M.kes.

Role stress is one of the causes of problems experienced by workers in hospitals, because workers who have experienced high levels of stress will have an impact on the low level of satisfaction in carrying out work activities, which in turn affects the low commitment of workers to the company organization. The purpose of this study was to determine the effect of role stress on organizational commitment mediated by job satisfaction variables of RSD Idaman Banjarbaru City, South Kalimantan in 2021. The research design used a cross-sectional study approach involving a sample of 82 people. Research data obtained through the distribution of questionnaires and hypothesis testing using multiple linear regression and Sobel test statistics. The research findings indicate that role stress has a negative and significant effect on job satisfaction, as well as role stress has a negative and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Role stress has a negative and significant effect on job satisfaction, which in turn, job satisfaction can increase organizational commitment. Based on the results of this study, the recommendation that can be given is that hospital management should be able to reduce the stress level of workers by not providing excessive workloads in order to increase job satisfaction and increase organizational commitment.

Keywords: Role stress, job satisfaction, organizational commitment, Ideal Hospital Literature :16 (2016 – 2019)

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja kompetitif modern, banyak karyawan mengalami stres kerja. Terlebih lagi, bekerja di lingkungan rumah sakit, terutama bagi perawat yang bekerja di unit perawatan intensif (ICU). Kecepatan dan intensitas tugas perawatan pasien yang diperlukan sangat banyak akibatnya perawat mengalami stres. Penyebab stres di tempat kerja seperti perawat yang melakukan perawatan intensif kepada pasien yang mengalami sekarat dan berujung kematian, sementara perawat unit bedah medis umum harus lebih banyak menghadapi masalah beban kerja dan staf (Li & Lambert, 2008).

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai, “setiap karakteristik lingkungan kerja yang

menimbulkan ancaman bagi individu”(Chiu, Yeh & Huang, 2015).

Mengatasi stres di tempat kerja ini seringkali menjadi sangat sulit. Penelitian yang dilakukan terutama di negara-negara budaya barat menunjukkan bahwa ketika orang-orang yang mengalami stres di tempat kerja meningkat maka kehadiran ketidakpuasan kerja cenderung meningkat (Li & Lambert, 2008).

Penelitian dari berbagai negara telah mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara statistik merupakan prediktor signifikan dari ketidakhadiran atau pergantian perawat, atau niat mereka untuk berhenti (Beecroft, Dorey & Wenten, 2008). Dengan demikian, untuk

mengurangi niat perawat untuk pergi, manajer perawat harus segera mengatasi masalah peningkatan kepuasan kerja dan membentuk komitmen kepada perawat baru terhadap organisasi (Weng, Huang, Tsai, Chang, Lin & Lee, 2010). Bagaimana mereka menangani beban kerja terkait dengan kepuasan kerja, dan pada gilirannya, perawat yang sudah tidak puas bekerja berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya (Chen, Lee, Weng & Chen, 2010).

Oleh karena itu, penting sekali memperhatikan tingkat stres dari para pekerja supaya pekerja merasakan kepuasan kerjanya dan jangan sampai tingkat stresnya meningkat, karena pada gilirannya akan berdampak pada menurunnya tingkat komitmen pekerja pada organisasi. Ketika terlihat ada karyawan yang berpotensi mulai kurang menyukai pekerjaannya maka harus segera mendapatkan bimbingan dan arahan yang jelas dan tegas. Hal ini dikarenakan, karyawan yang sudah merasakan ketidakpuasan dalam bekerja dan kecewa akan mempengaruhi rekan kerja lainnya. Oleh sebab itu, penting sekali meningkatkan kepuasan kerja karyawan supaya karyawan tetap bertahan untuk bekerja di perusahaan.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana masing-masing pihak percaya bahwa hubungan tersebut layak menghabiskan energi untuk mempertahankan dan mempromosikan (Walden, Jung & Westerman, 2017). Dari perspektif karyawan, komitmen adalah keinginan abadi untuk tetap terhubung dengan organisasi dalam jangka panjang dan orientasi emosional yang positif kepada atasan mereka (Ni, 2007). Karyawan yang menerima dukungan dari organisasinya merasa terdorong untuk menunjukkan kinerja kerjanya; ini, pada gilirannya, membantu mereka merasa berkomitmen pada organisasi.

Objek penelitian dilakukan di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Alasan ketertarikan meneliti di RSD Idaman

Kota Banjarbaru dikarenakan: RSD Idaman Kota Banjarbaru merupakan salah rumah sakit umum milik Pemerintah Kota Banjarbaru yang diserahkan pengelolaannya oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. RSD Idaman Kota Banjarbaru memiliki fasilitas yang cukup lengkap dengan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Meskipun RSD Idaman Kota Banjarbaru masih kategori tipe 'c' dengan kapasitas 75 tempat tidur namun telah mendapatkan sertifikasi dengan predikat lulus tingkat utama, artinya Rumah Sakit Daerah Idaman ini telah dipercaya dalam hal pemberian pelayanan kesehatan masyarakat yang memuaskan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh *role stress* terhadap komitmen organisasi yang dimediasi variabel kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021 dan tujuan penelitiannya untuk mengetahui pengaruh *role stress* terhadap komitmen organisasi yang dimediasi variabel kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan.

METODE

Disain penelitian ini menggunakan *cross-sectional*, dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data penelitian secara kuantitatif. Metode analisis kuantitatif yang digunakan *path* analisis untuk menjawab hipotesis penelitian pengaruh *role stress* terhadap komitmen organisasi yang dimediasi variabel kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Populasi tenaga medis perawat di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan sebanyak 102 perawat. Berdasarkan penghitungan rumus Taro Yamane dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh sampel sebanyak 82 perawat. Kategori pengambilan sampel termasuk probability sampling dengan

teknik sampling yang digunakan simple random sampling. Proses pengambilan sampel secara random seperti arisan, nama yang keluar dari hasil kocok akan dijadikan responden dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebanyak 82 orang, yang ternyata responden paling banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang (65,9%) dan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (34,1%). Lalu, responden paling banyak berpendidikan terakhir D3 sebanyak 34 orang (41,5%). Kemudian, responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 31 orang (37,8%), dan responden yang berpendidikan terakhir D4 sebanyak 17 orang (20,7%).

Hasil penelitian selanjutnya, adalah pengujian asumsi klasik sebagai prasyarat sebelum penghitungan uji hipotesis. Kriteria-kriteria yang dinilai dalam uji asumsi klasik antara lain:

Tabel 1 Uji Normalitas Data

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Role stress</i>	.079	82	.096	.974	82	.100
Kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan	.083	82	.200*	.963	82	.020
Komitmen organisasi	.092	82	.081	.953	82	.005

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

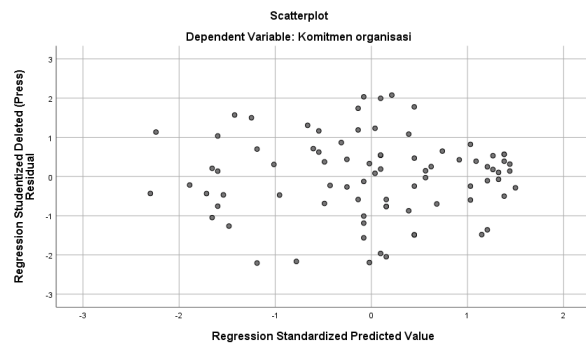
Dari hasil uji normalitas, menunjukkan hasil variabel *Role stress* (X) diperoleh nilai Sig. 0,096 > Sig. 0,05 (Default dalam SPSS) artinya data penelitian berdistribusi normal karena teori yang digunakan sesuai dengan prakteknya di lapangan. Hasil variabel mediasi/intervening Kepuasan kerja (Y) diperoleh Sig. 0,200* > Sig. 0,05 (Default dalam SPSS) artinya data penelitian berdistribusi normal karena teori yang digunakan sesuai dengan prakteknya di lapangan. Hasil variabel komitmen organisasi

(Z) diperoleh Sig. 0,081 > Sig. 0,05 artinya data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Role stress</i>	.709	1.410
Kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan	.709	1.410

Pada variabel *role stress* dan kepuasan masing-masing diperoleh nilai *tolerance* diperoleh 0,709 > 0,1 sedangkan hasil nilai VIF (1,410) < kurang dari 10 artinya tidak terjadi multikolinearitas atau dengan perkataan lain tidak ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebas sehingga variabel bebas tidak bias untuk memprediksi variabel terikat.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1, diketahui bahwa sebaran data penelitian yang tergambar dalam bentuk titik-titik hitam di atas, menunjukkan bahwa sebaran data penelitian tidak menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas dikarenakan sebaran data yang tergambar dalam bentuk titik-titik secara merata di atas dan di bawah pada sumbu X dan sumbu Y. Selanjutnya, untuk mengetahui terjadinya *outlier* atau tidak pada data penelitian dapat terlihat jelas bahwa sebaran titik-titik data penelitian menunjukkan data yang tidak melebihi angka (-3,3), yang artinya bahwa sebaran data penelitian tidak ada yang *outlier*.

Setelah pengujian asumsi klasik terpenuhi dengan baik, maka dapat dilanjutkan dengan pengujian hipotesis, sebagai berikut:

Pada pengujian hipotesis pertama, dapat dilihat pada tabel Coefficients dibawah ini:

Tabel 3 Uji Parsial dan Uji Coefficients Beta

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.198		23.834	.000
	<i>Role stress</i>	-.486	.085	-.539	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t signifikansi) diketahui hasil pengaruh langsung *role stress* terhadap kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-5,727$ dan Sig. $0,000$. Dikarenakan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maupun $0,01$ maka terbukti bahwa **hipotesis (H1) dinyatakan diterima**, yang menyatakan *role stress* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021.

Lalu, hasil nilai besarnya pengaruh *role stress* terhadap kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan diperoleh *coefficients beta* (β)= $-0,539^{**}$ termasuk kategori pengaruh negatif dan kuat.

Tabel 4 Uji Parsial dan Uji Coefficients Beta

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.125		7.381	.000
	<i>Role stress</i>	-.403	.109	-.311	.000
	Kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan	.807	.121	.561	6.646

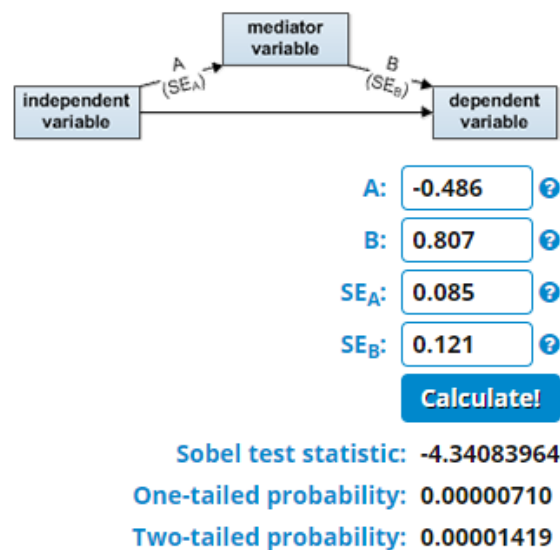
a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 4 hasil uji parsial (pengaruh langsung) menunjukkan bahwa pengaruh *role stress* terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-3,685$ dan Sig. $0,000$. Dikarenakan hasil Sig. $0,000 < 0,05$ maupun $0,01$ maka **hipotesis (H2) diterima**, yang menyatakan bahwa *role stress* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan

Selatan Tahun 2021. Selanjutnya, untuk besarnya pengaruh *role stress* terhadap komitmen organisasi diperoleh *coefficients beta* (β)= $-0,311^{**}$ termasuk kategori pengaruh negatif dan kuat, karena berdasarkan pedoman interpretasi a *standardized coefficient* hasil (β)= $-0,311^{**} > 0,25$ seperti yang direkomendasikan (Keith, 2015).

Berdasarkan tabel 4 hasil uji parsial (pengaruh langsung) menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $6,646$ dan Sig. $0,000$. Dikarenakan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $< 0,01$ maka **hipotesis (H3) diterima**, yang menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021. Selanjutnya, untuk besarnya pengaruh kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan terhadap komitmen organisasi diperoleh *coefficients beta* (β)= $0,561^{**}$ termasuk kategori pengaruh positif dan kuat.

Selanjutnya untuk menghitung Tingkat Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung menggunakan Sobel Test.



Gambar 2 Penghitungan Tingkat Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil perhitungan rumus sobel di atas, diperoleh nilai Sobel test statistic sebesar $-4,340$ dan Sig (two-tailed) = $0,00001419$, dikarenakan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ maupun $< 0,01$ maka **Hipotesis (H4) diterima** yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *role stress* dengan komitmen organisasi yang dimediasi variabel kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat diuraikan hasil pembahasan penelitian sebagai berikut:

Hasil uji parsial (*t* signifikansi) menunjukkan bahwa pengaruh *role stress* terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai *t* hitung sebesar $-5,727$ dan Sig. $0,000$ Dengan demikian berarti hipotesis (H1) dinyatakan diterima, yang menyatakan *role stress* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021. Sedangkan, untuk besarnya pengaruh *role stress* terhadap kepuasan kerja diperoleh *coefficients beta* (β) = $-0,539^{**}$ termasuk kategori pengaruh negatif dan kuat. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik (Ho, Chang, Shih & Liang, 2009) ditemukan bahwa *role stress* di antara perawat berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mereka.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan kajian teoritis yang digunakan yakni Teori Konservasi Sumber Daya (*Conservation of Resources /COR*) yang menjelaskan bahwa hilangnya semangat kerja karyawan (sumber daya) di lingkungan tempat kerjanya dikarenakan karyawan mengalami kelelahan dalam bekerja sehingga hal ini menimbulkan stres kerja (Karatepe & Uludag, 2008). Penyebab karyawan mengalami kelelahan dalam bekerja dikarenakan tugas-tugas pekerjaan karyawan yang dikerjakan tersebut tidak jelas atau tidak terstruktur sehingga

karyawan mengalami kesulitan didalam menyelesaikan masalah pekerjaan (Lambert, Hogan & Tucker, 2009). Karyawan yang telah mengalami stres dalam bekerja akan kehilangan energi berupa semangat kerja dan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang sudah stress akan berdampak pada frustasi menjalankan tugas pekerjaan. Menurut (Ho, Chang, Shih & Liang, 2009) *role stress* dapat diukur dengan tiga dimensi meliputi *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*.

Dari hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa *role stress* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru. Artinya bahwa semakin berkurang tingkat stres kerja karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan tidak terlalu mengalami tingkat stres kerja yang terlalu tinggi sehingga karyawan tetap merasakan kepuasan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Secara teoritis stress kerja diukur dengan tiga dimensi yakni *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*. Dilihat dari perspektif *role ambiguity* menunjukkan bahwa karyawan merasa bisa mengatur dan membagi waktu kerjanya dengan sebaik mungkin, seperti karyawan menunjukkan sikap profesional dalam bekerja dengan memperlihatkan datang ke kantor tepat waktu, menyelesaikan tugas pekerjaan sebaik mungkin, selesai istirahat kerja langsung kembali melakukan aktivitas pekerjaan dan memang aktivitasnya benar-benar digunakan untuk bekerja. Karyawan tahu mengenai apa yang harus dilakukan setiap harinya di RSD Idaman Kota Banjarbaru sehingga karyawan tidak perlu lagi bertanya untuk menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan karyawan sudah mendapatkan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Lalu, dilihat dari perspektif *role conflict*, menunjukkan bahwa ketika rekan kerja meminta bantuan pertolongan

tugas pekerjaan kepada sesama temannya maka rekan kerja tersebut memberikan arahan yang jelas dan konsisten supaya pekerjaan yang dikerjakan temannya tersebut tidak mengalami kesalahan. Karyawan melakukan aktivitas pekerjaan yang memang sudah menjadi tugas pekerjaannya sehari-hari, dan tugas pekerjaan yang dirasa tidak perlu maka tidak akan dikerjakan. Karyawan merasa tugas pekerjaan yang diembannya tidaklah terlalu mengalami kesulitan, hal ini dikarenakan karyawan sudah terbiasa melakukannya. Secara internal, karyawan merasakan puas dikarenakan di tempat kerjanya ini mendapat kesempatan untuk menerapkan kemampuan ilmu yang dimilikinya dalam bekerja, karyawan memiliki kompetensi didalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Karyawan dapat mengembangkan kemampuannya sebagai perawat dan senang bekerja di bidang kesehatan. Kepuasan secara eksternal, seperti karyawan merasakan kepuasan dengan lingkungan kerja dan fasilitas kerjanya cukup mendukung, karyawan mendapatkan gaji kerja yang dinilai cukup, lalu karyawan merasakan nyaman bekerja dikarenakan rekan kerjanya menyenangkan dan adanya peluang untuk dipromosikan.

Untuk mengetahui pengaruh *role stress* terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-3,685$ dan $Sig. 0,000$. Menunjukkan **hipotesis (H2) diterima**, yang menyatakan bahwa *role stress* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021. Sedangkan, untuk besarnya pengaruh *role stress* terhadap komitmen organisasi diperoleh *coefficients beta* (β)= $-0,311^{**}$ termasuk kategori pengaruh negatif dan kuat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik (Ho, Chang, Shih & Liang, 2009) ditemukan bahwa *role stress* di antara perawat berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi mereka. Hal senada juga

ditemukan dalam penelitian (Anisykurlillah, Wahyudin & Kustiani, 2013) ditemukan bahwa *role stress (role conflict, role ambiguity, role overload)* secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teoritis komitmen organisasi yakni teori harapan (*expectancy theory*), Vroom's menyatakan bahwa adanya rasa keyakinan yang kuat pada pribadi individu ketika berada di dalam suatu lingkungan yang mempengaruhi pribadinya untuk berperilaku atau bertindak. Menurut (Chiu, Won & Bae, 2019) komitmen organisasi itu di ukur dengan tiga komponen dimensi yakni komitmen nilai (*value commitment*), komitmen upaya (*effort commitment*), komitmen retensi (*retention commitment*).

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *role stress* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021. Artinya bahwa semakin rendah tingkat stres karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan di kantornya, maka akan semakin meningkat komitmennya untuk tetap berada di dalam RSD Idaman Kota Banjarbaru. Karyawan merasa ingin tetap tinggal dan berkomitmen untuk bekerja di RSD Idaman Kota Banjar dikarenakan karyawan tidak terlalu mengalami tekanan kerja yang tinggi. Apabila tekanan kerja terlalu tinggi dimungkinkan saja, karyawan akan mengalami stres dalam bekerja dan habisnya energi untuk menyelesaikan pekerjaan, yang pada gilirannya jika karyawan sudah mengalami stres bekerja dapat menimbulkan frustrasi dan karyawan menjadi tidak berkomitmen untuk berlama-lama berada di dalam organisasi RSD Idaman Kota Banjar.

Namun dalam temuan penelitian ini, karyawan tidak terlalu mengalami stres dalam bekerja sehingga karyawan masih memiliki komitmen yang kuat untuk tetap berada di dalam organisasi RSD Idaman Kota Banjar.

Karyawan tidak terlalu mengalami stres bekerja dikarenakan dilihat dari peran ambigu (*role ambiguity*) diketahui bahwa karyawan dapat mengatur dan membagi waktu pekerjaan dengan baik. Karyawan mengerti cara mengelola waktu kerjanya sebaik mungkin supaya tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Meskipun sedang banyak pekerjaan, namun karyawan tetap dapat membagi waktunya sebaik mungkin.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,646 dan Sig. 0,000. Menunjukkan **hipotesis (H3) diterima**, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021. Sedangkan, besarnya pengaruh kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan terhadap komitmen organisasi diperoleh *coefficients beta* (β)= 0,561** termasuk kategori pengaruh positif dan kuat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik (Kim, Geun, Choi & Young Sil Lee, 2017) ditemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan komitmen organisasi.

Hasil temuan penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkat pula komitmennya untuk bekerja di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Karyawan merasakan kepuasan didalam bekerja dikarenakan dilihat dari faktor internal yakni karyawan diberi kesempatan untuk menerapkan kemampuan yang dimilikinya didalam merawat pasien yang sakit maupun menjalankan aktivitas pekerjaan yang terkait dengan bidang kesehatan. Adanya kesempatan yang diberikan Atasannya ini membuat karyawan merasa senang dan bangga, terlebih lagi

mampu menyelesaikan dengan baik maka hal itu menjadi rasa puas tersendiri yang tidak terhingga. Lalu, karyawan dapat merasakan pencapaian dalam bekerja dikarenakan karyawan memang mampu menjalankan tugas pekerjaan di bidang kesehatan.

Untuk mengetahui pengaruh *role stress* terhadap komitmen organisasi yang dimediasi variabel kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -4,340 dan Sig. 0,000. Menunjukkan **hipotesis (H4) diterima** yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *role stress* dengan komitmen organisasi yang dimediasi variabel kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021. Sedangkan, besarnya pengaruh *coefficients beta* (β)= -0,302** termasuk kategori pengaruh negatif dan kuat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu milik (Sriathi & Ariawan, 2017) yakni ditemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin menurunkan komitmen organisasi. Serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja karyawan.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada meningkatnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah memberikan dampak positif terhadap rasa puas didalam bekerja, kemudian karyawan yang merasakan kepuasan bekerja

berpengaruh kuat dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Harapan seorang karyawan ketika bekerja di suatu perusahaan adalah merasakan kenyamanan dengan lingkungan tempat bekerja, puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, dan tingkat stres kerja yang rendah, sehingga hal itu akan membuat karyawan semakin berkomitmen pada organisasi perusahaan. Dilihat dari perspektif *value commitment* diketahui bahwa karyawan memiliki ikatan yang kuat pada rumah sakit Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Hal ini terlihat dari perilaku kerja karyawan yang disiplin, karyawan bersedia melayani pasien yang datang ke rumah sakit, lalu karyawan merasa bangga dapat bekerja di RSD Idaman sehingga karyawan menunjukkan kepeduliannya pada perkembangan rumah sakit. Dilihat dari perspektif *effort commitment* terlihat bahwa karyawan bersedia memberikan pelayanan kerja yang ekstra sebagai wujud ingin memberikan pekerjaan yang terbaik untuk pasien. Karyawan dapat mengatasi pekerjaan yang sulit dengan baik dan juga membantu rekan kerjanya didalam memecahkan permasalahan tugas pekerjaan. Kemudian, dari perspektif *retention comittment* diketahui bahwa karyawan merasa memiliki masa depan yang menjanjikan jika tetap berada di dalam organisasi RSD Idaman dikarenakan karyawan sudah merasakan kenyamanan dengan rekan kerja dan bidang pekerjaannya.

Uraian ini senada dengan yang dikemukakan (Dwivedi, Kaushik & Luxmi, 2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai bentuk pernyataan sikap dari seorang individu untuk bertindak atas keyakinan yang dimiliki sehingga individu tersebut tetap bertahan dalam menjalankan aktivitasnya dan tetap terlibat dalam aktivitasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan penelitian ini sebagai berikut:

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *role stress* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *role stress* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021.

Hasil uji *sobel test statistics* menunjukkan bahwa pada pengaruh tidak langsung diketahui hasil temuan penelitian: terdapat terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *role stress* dengan komitmen organisasi yang dimediasi variabel kepuasan kerja karyawan RSD Idaman Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan Tahun 2021.

SARAN

Saran Akademis

- 1) Pada penelitian selanjutnya, sebaiknya dapat menambahkan variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, seperti menambahkan variabel motivasi kerja dan rotasi kerja.
- 2) Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian di rumah sakit swasta.
- 3) Metode penelitian kuantitatif untuk pengujian hipotesisnya dapat menggunakan SEM – PLS.

Saran Praktis (Instansi Rumah Sakit)

- 1) Pada variabel *role stress*, ditemukan bahwa sebagian pekerja merasa belum bisa mengatur/membagi waktu dengan baik, maka saran yang dapat diberikan

yakni sebaiknya pekerja membuat jadwal pekerjaan yang harus menjadi prioritas untuk diselesaikan. Dengan adanya jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, maka pekerja dapat membagi waktunya dengan baik dan kapan tugas pekerjaan tersebut memang harus diselesaikan. Dari adanya pembuatan jadwal tugas pekerjaan ini, pekerja juga dapat mengukur kemampuannya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan rumit. Jika memang dirasa sulit didalam menyelesaikan pekerjaan, maka pekerja dapat bertanya kepada rekan kerja maupun Atasannya langsung.

- 2) Pada variabel kepuasan kerja, didapat bahwa pekerja merasa kurang mendapatkan promosi. Saran yang dapat diberikan yakni sebaiknya manajemen rumah sakit secara reguler melakukan *monitoring* langsung kepada kinerja karyawan untuk mengetahui sikap dan perilaku pekerja tersebut didalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Jika memang memiliki kualitas kinerja yang memuaskan maka ada baiknya manajemen rumah sakit memberikan promosi kepada karyawan tersebut guna meningkatkan semangat kerja dan semakin berkomitmen pada organisasi rumah sakit.
- 3) Pada variabel komitmen organisasi, ditemukan bahwa sebagian pekerja merasa masa depannya kurang menjanjikan jika terlalu lama bekerja di rumah sakit idaman. Saran yang dapat diberikan yakni manajemen rumah sakit harus konsisten didalam menumbuhkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja supaya karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi rumah sakit, seperti manajemen rumah sakit memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan pekerja dan berupaya memenuhi kebutuhannya, manajemen rumah sakit juga harus menempati janjinya disaat pertama kali merekrut

karyawan seperti memberikan gaji atau intensif uang sesuai jam lembur kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisykurlillah, I., Wahyudin, A. & Kustiani 2013, 'Pengaruh Role Stressor Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Jawa Tengah', *Jurnal Dinamika Akuntansi*. 5, (2), pp. 109—120.
- Beecroft, P.C., Dorey, F. & Wenten, M. 2008, 'Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis', *Journal Advance Nurse*. 62, (1), pp. 41—52.
- Chen, K.-H., Lee, S., Weng, L.-C. & Chen, Y.-J. 2010, 'The effects of potentiality education on potentiality and job satisfaction among psychiatric nurses in Taiwan', *Perspectives in Psychiatric Care*. 46, (2), pp. 85—97.
- Chiu, S.-F., Yeh, S.-P. & Huang, T.C. 2015, 'Role stressors and employee deviance: the moderating effect of social support', *Personnel Review*. 44, (2), pp. 308—324.
- Chiu, W., Won, D. & Bae, J.-s. 2019, 'Internal marketing, organizational commitment, and job performance in sport and leisure services', *Sport, Business and Management: An International Journal*. 10, (2), pp. 105—123.
- Dwivedi, S., Kaushik, S. & Luxmi 2014, 'Impact of Organizational Culture on Commitment of Employees An Empirical Study of BPO Sector in India', *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*. 39, (3), pp. 77—92.
- Ho, W.-H., Chang, C.S., Shih, Y.-L. & Liang, R.-D. 2009, 'Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational

- commitment', *BMC Health Serv Res.* 9, pp. 1—10.
- Karatepe, O.M. & Uludag, O. 2008, 'Role stress, burnout and their effects on frontline hotel employees' job performance: evidence from Northern Cyprus', *International Journal of Tourism Research.* 10, (2), pp. 111—126.
- Keith, T.Z. 2015, *Multiple Regression and Beyond An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling*, 2 edn, Routledge, New York.
- Kim, Y.I., Geun, H.G., Choi, S. & Young Sil Lee 2017, 'The Impact of Organizational Commitment and Nursing Organizational Culture on Job Satisfaction in Korean American Registered Nurses', *Journal of Transcultural Nursing.* 28, (6), pp. 590—597.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L. & Tucker, K.A. 2009, 'Problems at Work: Exploring the Correlates of Role Stress Among Correctional Staff', *The Prison Journal.* 89, (4), pp. 460—481.
- Li, J. & Lambert, V.A. 2008, 'Workplace stressors, coping, demographics and job satisfaction in Chinese intensive care nurses', *Nursing in Critical Care.* 13, (1), pp. 12—24.
- Ni, L. 2007, 'Refined understanding of perspectives on employee-organization relationships Themes and variations', *Journal of Communication Management.* 11, (1), pp. 53—70.
- Sriathi, A.A.A. & Ariawan, P.A.Y. 2017, 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.* 7, (2), pp. 964—992.
- Walden, J., Jung, E.H. & Westerman, C.Y.K. 2017, 'Employee communication, job engagement, and organizational commitment: A study of members of the Millennial Generation', *Journal of Public Relations Research.* 29, (2-3), pp. 73—89.
- Weng, R.-H., Huang, C.-Y., Tsai, W.-C., Chang, L.-Y., Lin, S.-E. & Lee, M.-Y. 2010, 'Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses', *BMC Health Services Research.* 10, (240), pp. 1—9.