

## ***The Effect Of Work Stress On The Organizational Commitment Dimension Of Employees At Al Fatah Hospital Ambon***

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Dimensi Komitmen Organisasional Karyawan Di Rumah Sakit Al Fatah Ambon**

**Zainuddin Latuconsina<sup>1\*</sup>, Andre Sapthu<sup>2</sup>, Desry Jonelda Louhenapessy<sup>3</sup>, Saleh Tutupoho<sup>5</sup>, Fahtur Rahman<sup>5</sup>**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pattimura, Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>  
[zainuddin.fekon@gmail.com](mailto:zainuddin.fekon@gmail.com)<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work stress on the dimensions of organizational commitment. The samples in this study were employees who worked at Al Fatah Hospital. The analysis technique used is Partial Least Square (PLS). The results showed that work stress has a negative effect on affective commitment at private hospitals in Ambon City, work stress also has a negative effect on normative commitment at private hospitals in Ambon City. But work stress has a negative effect on continuance commitment.*

**Keywords:** Work Stress , Affective Commitment, Normative Commitment, Continuance Commitment

#### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap dimensi-dimensi komitmen organisasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Al Fatah. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif pada rumah sakit swasta di Kota Ambon, stres kerja juga berpengaruh negatif terhadap komitmen normatif pada rumah sakit swasta di Kota Ambon. Namun stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen berkelanjutan.*

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan

#### **1. Introduction**

Fenomena globalisasi merupakan era baru peradaban manusia dimana terjadi perubahan yang sangat cepat dalam berbagai bidang kehidupan. Strategi sumber daya manusia perlu dipersiapkan secara seksama agar, mampu menghasilkan keluaran yang mampu bersaing di tingkat dunia. Individu saat ini memainkan peran yang penting didalam suatu organisasi (Rinnanik et al., 2021). Perkembangan rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan melaju demikian pesat. Situasi ini terjadi karena peran dan fungsi rumah sakit yang sangat dominan dalam menjaga status kesehatan masyarakat, mulai dari tingkat pencegahan sampai dengan rehabilitasi. Pelayanan rumah sakit, yang mendapat dukungan dari kemajuan teknologi, berkembang seiring dengan tuntutan modernisasi sehingga menjadi semakin bervariasi.

Rumah sakit adalah suatu institusi yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat (Dekrita & Samosir, 2022). Kecepatan pelayanan, keramahan, efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi pasien dan pengunjung akan menjadi faktor kunci keberhasilan dalam pengelolaan sebuah rumah sakit. Tetapi hal itu tidak akan terwujud tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai. Rumah sakit terdiri dari rumah sakit pemerintah dan swasta baik swasta yayasan keagamaan maupun kemanusiaan, sebagai suatu organisasi yang ingin berkembang dan survive terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi maka suatu organisasi yang bersifat pelayanan kepada publik memerlukan kinerja yang baik sehingga mutu pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pelanggan (pasien). Komitmen karyawan

terhadap pencapaian tujuan organisasi dapat menjadi faktor pendorong yang sangat efektif menuju tahap-tahap kemajuan sebuah organisasi termasuk rumah sakit.

Pada umumnya masyarakat lebih memilih Rumah Sakit Swasta dibandingkan dengan Rumah Sakit Pemerintah, hal ini disebabkan image mutu pelayanan Rumah sakit Swasta yang lebih baik dari pada Rumah sakit Pemerintah. Faktor yang membedakan mutu pelayanan antara Rumah Sakit Swasta lebih baik dibandingkan dengan Rumah Sakit Pemerintah seperti : peralatan dan teknologi yang digunakan untuk menunjang pelayanan, rekrutmen karyawan yang lebih selektif sehingga karyawan dapat menepati posisi sesuai dengan kemampuannya, sumber dana dan pengelolaan manajemen yang jelas, adanya evaluasi dan penghargaan terhadap karyawan, dan adanya team work.

Komitmen organisasi (organizational commitment) yang tinggi sangat diperlukan hal ini disebabkan tingkat persaingan yang sangat ketat di pasar tenaga kerja, sehingga banyak perusahaan yang benar-benar mencari karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi. Komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi komitmen yang meliputi : afektif, normatif dan kontinuan (John P. Meyer, Natalie J. Allen, 1993). Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi (Chaidir et al., 2023). Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dalam diri untuk mengabdikan pada organisasi (Wicaksono & Suko, 2022).

Hasil penelitian tentang komitmen organisasi terdapat perbandingan antara komitmen afektif dan komitmen normatif yang berkorelasi positif dengan kinerja dan perilaku ditempat kerja (misalnya extra-role, organizational citizenship behaviors, work attendance), juga terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen kontinuan biasanya berkorelasi negatif (John P. Meyer, Natalie J. Allen, 1993).

Berdasarkan beberapa penelitian, keadaan stress yang dialami anggota organisasi berkorelasi negatif dengan komitmen afektif yang tinggi (Priatna & Budiani, 2021). Komitmen juga berhubungan dengan bagaimana anggota organisasi merespon ketidakpuasannya dengan kejadian-kejadian dalam pekerjaan (Putra, 2022).

Komitmen kontinuan tidak berhubungan dengan kecenderungan seorang anggota organisasi untuk mengembangkan suatu situasi yang tidak berhasil ataupun menerima suatu situasi apa adanya yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja (Ni Made Ovi Riani, 2021). Hal menarik lainnya, semakin besar komitmen kontinuan seseorang, maka ini akan semakin bersikap pasif atau membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik.

Hasil penelitian yang sama seperti komitmen afektif, keadaan stress anggota organisasi juga berkorelasi negatif dengan komitmen normatif yang tinggi (Hidayati, 2021).

(Saputri et al., 2020) menekankan bahwa pada jangka waktu yang pendek stres kerja berdampak pada fisik dan perilaku kerja individu yang berdampak pada kinerja. Berbagai literatur mengenai hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi sudah banyak diteliti. (Gunawan & Sriathi, 2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa berpengaruh stres kerja pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja, yang mana stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen organisasi. Selain itu, masalah-masalah yang muncul terkait dengan stres kerja yang berdampak bagi organisasi, seperti: penurunan komitmen organisasi, peningkatan ketidakhadiran dan turnover yang tinggi (TAMBUN, 2022).

## **2. Literature Review**

### **Stres Kerja (*Job Stress*)**

Stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek (Taufiq & Baharuddin, 2020). Menurut (Huda & Rahardja, 2021), Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan

antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dengan stressor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu, tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi (Pryastuti et al., 2023).

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi disfungsi antara kesadaran atau perasaan pribadi yang merupakan hasil akibat dari suatu kondisi dan peristiwa yang terjadi ditempat kerja, serta reaksi psikologis dan fisiologis akibat rasa ketidaknyamanan, hal yang tidak diinginkan, dan ancaman secara langsung pada lingkungan tempat kerja (Marwan, 2022). Stres kerja sebagai reaksi dari individu dan berbeda stres secara umum seperti pada organisasi dan hubungan kerja (Hadiansyah et al., 2019). Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber stres kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Adelia et al., 2023).

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun organisasi. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya semangat kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi (Anniza, 2020). Konsekuensi pada karyawan tersebut tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi. Menurut (Lubis, 2023) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, kinerja, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan.

### **Komitmen Organisasi**

(Ulfa & Sunarto, 2022) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri. Komitmen organisasi yang kuat di dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi serta akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi (Argon & Liana, 2020). Komitmen yang tinggi dapat membuat individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik.

(Rahmad et al., 2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

(John P. Meyer, Natalie J. Allen, 1993) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: afektif, normatif dan kontinuan. Komitmen afektif (affective commitment) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan. Komitmen normatif (normative commitment) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen kontinuan (continuance commitment) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.

Anggota organisasi dengan komitmen kontinuous yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

**Komitmen Afektif** Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (DARMADI & Utari, 2020).

Ada beberapa penelitian mengenai antecedents dari komitmen afektif. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan tiga kategori besar. Ketiga kategori tersebut yaitu :

- 1). Karakteristik Organisasi
- 2). Karakteristik Individu
- 3). Pengalaman Kerja.

### **Komitmen Normatif**

Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (DARMADI & Utari, 2020)

(Kuswanti et al., 2021) menyatakan komitmen normatif terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu komitmen normatif juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali. Kontrak psikologis adalah kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik memberi.

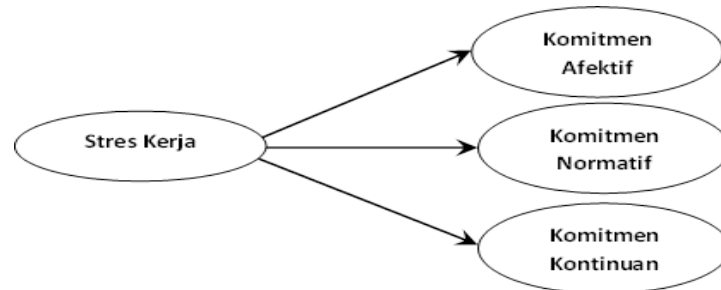
### **Komitmen Kontinuan**

Komitmen kontinuan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (DARMADI & Utari, 2020).

Komitmen kontinuan meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi ke dalam dua variable, yaitu investasi dan alternatif. Selain itu proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu (DARMADI & Utari, 2020).

Investasi termasuk sesuatu yang berharga, termasuk waktu, usaha ataupun uang, yang harus individu lepaskan jika meninggalkan organisasi. Sedangkan alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat di mana individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan bagaimana dampaknya bagi mereka sendiri (Kuswanti et al., 2021).

Investasi dan alternatif yang dialami individu dalam organisasi gereja berbeda dengan organisasi lain. Investasi dan alternatif yang terjadi lebih terkait dengan kegiatan-kegiatan khas gereja dibandingkan keuntungan materi atau kedudukan yang bisa didapat dari organisasi profit biasa.



Gambar 1. Model Penelitian

### 3. Research Methods

Penelitian ini merupakan suatu penelitian survei dengan menggunakan instrumen yang didesain dalam bentuk daftar pertanyaan (kuesioner) untuk memperoleh data primer dari para karyawan pada Rumah Sakit Al Fatah di Kota Ambon. Penelitian ini juga didesain untuk melakukan pengujian hipotesis dengan tujuan untuk mengungkap pengaruh variabel stres kerja terhadap dimensi komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan).

Menurut (Nurlan, 2019), populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk di teliti. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Al Fatah yang berada di Kota Ambon. Sampel penelitian yang dipilih dalam penelitian ini meliputi semua karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Al Fatah.

Sampel merupakan suatu bagian (subset) dari populasi. Hal ini mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan demikian, sebagian elemen dari populasi merupakan sampel. Dengan mengambil sampel peneliti ingin menarik kesimpulan yang akan digeneralisasi terhadap populasi (Asrulla et al., 2023).

Semua perlakuan statistik mengasumsikan bahwa sampel ditarik dengan menggunakan metode penarikan sampel probabilistik. Dalam penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel nonprobabilistik. Alasan penentuan sampel dalam menggunakan metode penarikan sampel nonprobabilistik adalah mempertimbangkan aspek manfaat/nilai informasi yang diperoleh dari sampel tersebut dengan biaya untuk mengumpulkan informasi tersebut (Yuliani & Supriatna, 2023).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yang mana peneliti memilih anggota sampel untuk memenuhi suatu kriteria tertentu. Pengambilan sampel bertujuan (purposive sampling) dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dapat berdasarkan pertimbangan (judgment) tertentu atau jatuh (quota) tertentu (Jogiyanto, 2010). Adapun kriteria yang digunakan penelitian ini adalah : lama kerja karyawan lebih dari 2 tahun, hal ini di asumsikan bahwa peneliti ingin melihat sejauh mana komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja khususnya Rumah Sakit Al Fatah, karyawan tetap yang bekerja pada Rumah Sakit Al Fatah.

Teknik pengambilan sampel ini lebih dikhususkan dengan menggunakan kuota, artinya bahwa karakteristik relevan tertentu menggambarkan dimensi populasi. Jika sebuah sampel mempunyai distribusi yang sama pada karakteristik ini, maka hal tersebut memungkinkan untuk menjadi perwakilan dari populasi berdasarkan variabel lain dimana kita mempunyai kendali (Saputra et al., 2022).

Penelitian ini menggunakan Partial Least Square. Partial Least Square (PLS) pertama kali dikembangkan oleh Herman Wold (1975) dalam (Latuconsina, Hiariey, et al., 2022). PLS merupakan model analisis yang powerful karena dapat digunakan pada setiap jenis skala data

(nominal, ordinal, interval dan rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS dapat juga dikatakan sebagai metode pendekatan PLS untuk pemodelan persamaan struktural. Dalam komunitas PLS, istilah "Path Modeling" lebih disukai daripada Structural Equation Modeling. Meskipun demikian, kedua istilah tersebut dapat ditemukan dalam literatur PLS.

PLS tidak mengasumsikan data harus mengikuti suatu distribusi tertentu, misal berdistribusi normal. Pendekatan PLS merupakan *distribution free* serta ukuran sampel yang fleksibel. PLS dapat juga digunakan ketika landasan teori model adalah tentatif atau pengukuran setiap konstruk laten masih baru (Laticosina, Soukotta, et al., 2022). PLS berbasis varian yang didesain dengan tujuan prediksi. Hal ini menjadi konsep awal yang harus menjadi landasan bagi para peneliti. Fokus utama dari PLS adalah memaksimalkan varian konstruk endogen yang mampu dijelaskan oleh konstruk eksogen atau mengidentifikasi konstruk yang mampu memaksimalkan kekuatan prediksi model.

#### 4. Results and Discussions

##### Hasil Pengujian Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi realibilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* yang dihasilkan dengan perhitungan PLS untuk masing-masing konstruk. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* > 0,70 (Ghozali, 2018).

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

	Composite Reliability	Keterangan
Stres Kerja	0,8690	Relibel
Komitmen Afektif	0,7913	Relibel
Komitmen Normatif	0,8391	Relibel
Komitmen Kontinuan	0,9078	Relibel

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Konstruk stres kerja mempunyai nilai *composite reliability* 0,8690, nilai tersebut di atas 0,70 sebagai nilai cutoff, maka semua pertanyaan tentang stres kerja adalah reliabel. Konstruk komitmen afektif mempunyai nilai *composite reliability* sebesar 0,7913 (di atas nilai cutoff) maka semua pertanyaan tentang komitmen afektif adalah reliabel. Konstruk komitmen normatif mempunyai nilai *Composite Reliability* sebesar 0,8391 (di atas nilai cutoff) maka semua pertanyaan tentang komitmen normatif adalah reliabel. Konstruk komitmen kontinuan mempunyai nilai *Composite Reliability* sebesar 0,9078 (di atas nilai cutoff) maka semua pertanyaan tentang komitmen kontinuan adalah reliabel.

Selanjutnya, uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi model pengukuran (*outer*) yaitu dengan menggunakan *convergent validity*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing skor indikator dengan skor konstraknya (Ghozali, 2018). Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur, namun menurut Chin (1998) untuk penelitian pada tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap cukup.

**Tabel 2. Hasil Convergent Validity**

	Stres Kerja	Komitmen Afektif	Komitmen Normatif	Komitmen Kontinuan
SK1	<b>0,5392</b>	-0,3179	-0,4915	-0,3493
SK2	<b>0,9514</b>	-0,6236	-0,5190	-0,5837
SK3	<b>-0,0632</b>	-0,0868	0,2469	0,1132
SK4	<b>0,9514</b>	-0,6236	-0,5190	-0,5837

KA1	-0,1499	<b>0,4485</b>	0,1386	0,0617
KA2	-0,5582	<b>0,7768</b>	0,4410	0,3187
KA3	-0,4832	<b>0,7474</b>	0,4364	0,1839
KA4	-0,3861	<b>0,6767</b>	-0,0462	-0,0929
KA5	-0,0236	<b>0,1790</b>	-0,1839	-0,0553
KN1	-0,5134	0,4608	<b>0,6567</b>	0,2235
KN2	-0,3810	0,1488	<b>0,7029</b>	0,3774
KN3	-0,5235	0,2122	<b>0,6723</b>	0,7407
KN4	-0,0465	-0,1383	<b>0,3421</b>	0,6207
KN5	-0,3180	0,3159	<b>0,7218</b>	0,1715
KN6	-0,3642	0,2797	<b>0,7769</b>	0,4050
KK1	-0,4065	0,1169	0,4840	<b>0,8584</b>
KK2	-0,5810	0,1927	0,4797	<b>0,8479</b>
KK3	0,1147	0,0925	-0,0878	<b>-0,1113</b>
KK4	-0,0148	-0,1534	0,3041	<b>0,6135</b>
KK5	-0,4840	0,1372	0,4250	<b>0,8130</b>
KK6	0,0812	0,0532	0,0065	<b>0,0395</b>
KK7	-0,5360	0,2719	0,5467	<b>0,7828</b>

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Indikator SK1, SK2 dan SK4 yang digunakan untuk mengukur konstruk stres kerja mempunyai kisaran korelasi antara 0,5392 sampai dengan 0,9514 lebih dari angka yang disarankan 0,500, hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang stres kerja untuk mengukur konstruk stres kerja dapat dikatakan valid, tetapi Indikator SK3 dapat dinyatakan tidak valid. Indikator KA2, KA3, KA4 untuk mengukur konstruk komitmen afektif menunjukkan angka korelasi antara 0,7474 sampai dengan 0,7768, hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada indikator untuk mengukur konstruk komitmen afektif sudah valid, tetapi Indikator KA1 dan KA 4 dapat dinyatakan tidak valid.

Indikator KN1, KN2, KN3, KN5, untuk mengukur konstruk komitmen normatif menunjukkan angka korelasi antara 0,6567 sampai dengan 0,7769, hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada indikator untuk mengukur konstruk komitmen normatif sudah valid, tetapi Indikator KN3 dapat dinyatakan tidak valid.

Indikator KK1, KK2, KK4, KNK, KK7 untuk mengukur konstruk komitmen kontinuan menunjukkan angka korelasi antara 0,6135 sampai dengan 0,8584, hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada indikator untuk mengukur konstruk komitmen kontinuan sudah valid, tetapi Indikator KN3 dapat dinyatakan tidak valid.

Pemeriksaan selanjutnya dari evaluasi discriminant validity adalah membandingkan nilai AVE dari setiap konstruk dengan kuadrat korelasi antar konstruk.

**Tabel 3. Hasil Discriminant Validity**

	Stres Kerja	Komitmen Afektif	Komitmen Normatif	Komitmen Kontinuan	Mean Communalities (AVE)
Stres Kerja	<b>1</b>	0,4344	0,3683	0,3712	0,7059
Komitmen Afektif	0,4344	<b>1</b>	0,1751	0,0482	0,5555
Komitmen Normatif	0,3683	0,1751	<b>1</b>	0,3242	0,5003
Komitmen Kontinuan	0,3712	0,0482	0,3242	<b>1</b>	0,6344
Mean Communalities (AVE)	0,7059	0,5555	0,5003	0,6344	<b>0</b>

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan hasil tabel tersebut, nilai AVE untuk konstruk stres kerja adalah 0,7059 sedangkan kuadrat korelasi konstruk stres kerja dengan konstruk lainnya (baris pertama dalam tabel) lebih kecil dari AVE konstruk stres kerja. Nilai AVE untuk konstruk komitmen afektif adalah 0,5555 sedangkan kuadrat korelasi konstruk komitmen afektif dengan konstruk lainnya (baris kedua dalam tabel) lebih kecil dari AVE konstruk komitmen afektif. Nilai AVE untuk konstruk komitmen normatif adalah 0,5003 sedangkan kuadrat korelasi konstruk komitmen normatif dengan konstruk lainnya (baris ketiga dalam tabel) lebih kecil dari AVE konstruk komitmen normatif. Nilai AVE untuk konstruk komitmen kontinuan adalah 0,6344 sedangkan kuadrat korelasi konstruk komitmen kontinuan dengan konstruk lainnya (baris keempat dalam tabel) lebih kecil dari AVE konstruk komitmen kontinuan. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian ini memiliki discriminant validity yang baik. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap konstruk endogen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap konstruk endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Tabel berikut ini merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan XLSTAT PLS PM 2014.

**Tabel 4. Nilai R Square ( $R^2$ ) (Komitmen Afektif)**

$R^2$	F	Pr > F
0,37	22,4301	0,0000

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

Tabel di atas menunjukkan nilai  $R^2$  konstruk komitmen afektif adalah sebesar 0,43. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka semakin besar konstruk eksogen dapat menjelaskan konstruk endogen, sehingga semakin baik persamaan struktural. Nilai  $R^2$  konstruk komitmen afektif sebesar 0,43 yang berarti 43% variance komitmen afektif dijelaskan oleh konstruk stres kerja sedangkan sisanya sebesar 57% dijelaskan oleh konstruk lain diluar penelitian ini.

**Tabel 5. Nilai R Square ( $R^2$ ) (Komitmen Normatif)**

$R^2$	F	Pr > F
0,37	22,1533	0,0000

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

Tabel di atas menunjukkan nilai  $R^2$  konstruk komitmen normatif adalah sebesar 0,37. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka semakin besar konstruk eksogen dapat menjelaskan konstruk endogen, sehingga semakin baik persamaan struktural. Nilai  $R^2$  konstruk komitmen normatif sebesar 0,37 yang berarti 37% variance komitmen normatif dijelaskan oleh konstruk stres kerja sedangkan sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh konstruk lain diluar penelitian ini.

**Tabel 6. Nilai R Square ( $R^2$ ) (Komitmen Kontinuan)**

$R^2$	F	Pr > F
0,37	22,4301	0,0000

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

Tabel di atas menunjukkan nilai  $R^2$  konstruk komitmen kontinuan adalah sebesar 0,37. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka semakin besar konstruk eksogen dapat menjelaskan konstruk endogen, sehingga semakin baik persamaan struktural. Nilai  $R^2$  konstruk komitmen kontinuan sebesar 0,37 yang berarti 37% variance komitmen kontinuan dijelaskan oleh konstruk stres kerja sedangkan sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh konstruk lain diluar penelitian ini.

**Koefisien Jalur**

Signifikasi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara konstruk-konstruk penelitian.

**Hipotesis 1**



Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Tabel di dibawah ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Pengaruh konstruk stres kerja terhadap komitmen afektif negatif (-0,659) dan signifikan pada 0,0000.

**Tabel 7. Hasil Inner Weights (Komitmen Afektif)**

Latent Variable	Value	t	Pr >  t	Hipotesis
Stres Kerja	-0,6591	-5,4027	0,0000	Diterima

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

**Hipotesis 2**

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen normatif. Tabel di dibawah ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen normatif. Pengaruh konstruk stres kerja terhadap komitmen normatif negatif (-0,6069) dan signifikan pada 0,0000.

**Tabel 8. Hasil Inner Weights (Komitmen Normatif)**

Latent Variable	Value	t	Pr >  t	Hipotesis
Stres Kerja	-0,6069	-4,7067	0,0000	Diterima

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

**Hipotesis 3**

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuan. Tabel di dibawah ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen kontinuan. Pengaruh konstruk stres kerja terhadap komitmen kontinuan negatif (-0,6092) dan signifikan pada 0,0000.

**Tabel 9. Hasil Inner Weights (Komitmen Kontinuan)**

Latent Variable	Value	t	Pr >  t	Hipotesis
Stres Kerja	-0,6092	2,629	0,0000	Ditolak

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

**Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif tetapi berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja seorang karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Ambon, maka semakin tinggi komitmen afektif karyawan tersebut terhadap Rumah Sakit tempat dia bekerja. Hal yang sama juga terjadi pada komitmen normatif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja seorang karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Ambon, maka semakin tinggi komitmen normatif karyawan tersebut terhadap Rumah Sakit tempat dia bekerja. Hal yang berbeda terjadi pada komitmen kontinuan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja seorang karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Ambon, maka semakin rendah komitmen kontinuan karyawan tersebut terhadap Rumah Sakit tempat dia bekerja.

**5. Conclusion**

Penelitian ini berisikan suatu model yang menguji pengaruh manajemen mutu terpadu terhadap proses bisnis internal dan keunggulan bersaing. Hasil pengujian SEM (Structural Equation Modeling) dengan menggunakan Partial Least Square, dapat disimpulkan bahwa :

- 1). Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif pada Rumah Sakit Al Fatah di Kota Ambon. Hal ini konsiten dengan penelitian Meyer et al., (1993), Allen dan Meyer, (1996), dan Allen & Meyer, (1997).
- 2). Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen normatif pada Rumah Sakit Al Fatah di Kota Ambon. Hal ini konsiten dengan penelitian Meyer et al., (1993), Allen dan Meyer, (1996), dan Allen & Meyer, (1997).
- 3). Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen kontinuan pada Rumah Sakit Al Fatah di Kota Ambon. Hal ini tidak konsiten dengan penelitian Meyer et al., (1993), Allen dan Meyer, (1996), dan Allen & Meyer, (1997).

## References

- Adelia, I., Mutmainnah, M., & Mulyani, S. (2023). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Tingkat Stress Kerja pada Perawat Wanita di Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi. *Jurnal Ners*, 7(2), 1534–1542.
- Anniza, R. A. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kalla Grup*. Universitas Hasanuddin.
- Argon, B. A., & Liana, Y. (2020). Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Aktiva: Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 5(1), 1–14.
- Asrulla, A., Risnita, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30–45.
- DARMADI, D., & Utari, W. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(01), 76–90.
- Dekrita, Y. A., & Samosir, M. (2022). *Manajemen keuangan rumah sakit: Konsep dan analisis*. Penerbit NEM.
- Ghozali. (2018). Structural Equation Modeling Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos. In *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. UNDIP.
- Gunawan, N. M., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Udayana University.
- Hadiansyah, T., Pragholapati, A., & Aprianto, D. P. (2019). Gambaran stres kerja perawat yang bekerja di unit gawat darurat. *Jurnal Keperawatan BSI*, 7(2), 52–58.
- Hidayati, N. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Rsu Latersia Binjai. *HIRARKI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 103–117.
- Huda, K., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Studi Pada Karyawan Bpjs Katernagakerjaan Banda Aceh. *Diponegoro Journal of Management*, 10(5).
- John P. Meyer, Natalie J. Allen, and C. A. S. (1993). *Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*. 78(4), 538–551.
- Kuswanti, M., Purnamasari, E. D., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crumb Rubber Factory di PT. Pinago Utama Sugiwaras. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(4), 149–165.
- Latuconsina, Z., Hiariy, H., Attamimi, R., & Christianty, R. (2022). *Performance Of Sharia Banking In Ambon City Pengaruh Manajemen Mutu Terpadu Dan Gaya Kepemimpinan*

*Terhadap Kinerja*. 3(October), 2898–2907.

- Latuconsina, Z., Soukotta, A., Kaisupy, S., Cakranegara, P. A., & Santoso, M. H. (2022). The Role of Supply Chain Management Practices in Mediating the Effect of Knowledge Management on Company Performance: A Study on Laptop Shops in Ambon City. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(3), 440–449. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1000>
- Lubis, D. S. W. (2023). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Lapas Kelas IIA. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 561–567.
- Marwan, J. (2022). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMEDIASI STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT INDAH KIAT PULP & PAPER Tbk. *KELOLA: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 75–98.
- Ni Made Ovi Riani, R. (2021). *Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Tenaga Penjual PT. Matahari Department Store Cabang Lippo Kramatjati)*. STIE Indonesia Banking School.
- Nurlan, F. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. CV. Pilar Nusantara.
- Priatna, W., & Budiani, M. S. (2021). Literature Review: Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 81–93.
- Pryastuti, L., Jamrizal, J., & Musli, M. (2023). Dinamika Suatu Organisasi Dalam Perubahan Dan Pengelolaan Stress. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 15795–15799.
- Putra, R. H. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Unit Avsec PT Angkasa Pura II (PERSERO) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Rahmad, R., Sabri, S., & Nasfi, N. (2020). Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi Dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Pt. Pln Area Bukittinggi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(1), 142–152.
- Rinnanik, E. P., Bakhri, S., Buchori, S. S., Dede, T. M., & Sugiono, M. G. (2021). *Ilmu Manajemen di Era 4.0*. Penerbit Adab.
- Saputra, D. N., Novita Listyaningrum, S. H., Leuhoe, Y. J. I., Apriani, S. S., Asnah, S. P., & Rokhayati, T. (2022). *Buku ajar metodologi penelitian*. Feniks Muda Sejahtera.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 235–259.
- TAMBUN, S. O. (2022). *PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN*. Universitas Negeri Medan.
- Taufiq, R., & Baharuddin, Y. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN KAMPAR. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(3), 158–164.
- Ulfa, A. M., & Sunarto, S. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada PT. PLN Jateng & DIY). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 206–214.
- Wicaksono, I. D., & Suko, B. (2022). Pengaruh Modal Psikologi Dan Knowles Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Moderasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 576–590.
- Yuliani, W., & Supriatna, E. (2023). *Metode Penelitian Bagi Pemula*. Penerbit Widina.