



## **Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi**

Zahra Raudia Gozali\*

*Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.*

### **ARTICLE INFO**

#### **Article history :**

Received : 2/4/2022

Revised : 8/7/2022

Published : 9/7/2022



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 2

No. : 1

Halaman : 27 - 32

Terbitan : **Juli 2022**

### **ABSTRAK**

Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk perilaku yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Komitmen organisasi terhadap perawat ini berkaitan dengan bagaimana mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau dengan kata lain tidak berhenti dari pekerjaannya dalam berbagai situasi [1] Menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor yang berasal dari pekerjaan yaitu stres kerja. Stres kerja disebut sebagai perasaan terdistorsi yang bekerja pada apa yang terjadi di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat unit rawat inap RS Sekarwangi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian atau metode kausalitas dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 67 orang perawat unit rawat inap di RSUD Sekarwangi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh masing-masing dimensi stres kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan alat ukur stres kerja [2] dan alat pengukur komitmen organisasi dari teori [3] yang diadaptasi oleh [4]. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,566 atau 56,6%.

**Kata Kunci :** Stres Kerja; Komitmen Organisasi; Perawat.

### **ABSTRACT**

Organizational commitment is a form of behavior that is very important for the survival of the organization. The organization's commitment to this nurse relates to how to maintain her membership in the organization or in other words not quit her job in various situations [1] mentions that one of the factors that can affect organizational commitment is the factor that comes from work, namely work stress. Work stress is referred to as a distorted feeling that works on what happens in the workplace. This study aims to find out the effect of work stress on organizational commitment to sekarwangi hospital inpatient unit nurses. The research method used is quantitative research with research design or causality method with the number of subjects as many as 67 nurses of inpatient units at Sekarwangi Hospital. The data analysis method used is multiple linear regression analysis to see the effect of each dimension of work stress on organizational commitment. [2] and organizational commitment gauges from [3] adapted by [4] Based on the results of the double linear regression analysis test, it was found that there was a negative influence of work stress on organizational commitment by 0.566 or 56.6%.

**Keywords :** Work Stress; Organizational Commitment; Nurses.

@ 2022 Jurnal Riset Psikologi Unisba Press. All rights reserved.

## A. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi, hal yang sangat penting untuk kesuksesan organisasinya adalah ketersediaan sumber daya yang baik dalam hal ini karyawannya, karena suatu organisasi akan bergantung dari baik atau tidaknya sumber daya yang ada didalamnya. Manusia sebagai pelaksana dari suatu pekerjaan, maka sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan jika sumber daya manusia yang ada di dalamnya ini tidak dapat memberikan sumbangan yang besar terhadap keberhasilan dari suatu pencapaian dan tujuan perusahaan atau organisasinya tersebut.

Salah satu topik yang banyak diangkat dalam beberapa penelitian adalah topik komitmen organisasi, karena komitmen merupakan kunci yang menentukan keberhasilan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen biasanya menunjukkan sikap kerja yang baik, penuh perhatian dan bertanggung jawab terhadap tugasnya, serta loyal terhadap organisasi atau instansi tempatnya bekerja [5]. Organisasi perlu sekali mengembangkan cara-cara yang baru untuk mengelola karyawannya tersebut agar senantiasa memiliki komitmen yang baik terhadap organisasinya, sehingga dapat memberikan prestasi terbaiknya. Beberapa studi membuktikan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat menjadikan karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih stabil, lebih produktif, lebih termotivasi untuk selalu hadir dan juga memiliki keinginan untuk mencapai tujuan organisasinya [6]. Studi lain juga menyebutkan bahwa karyawan yang menunjukkan keinginan yang kuat untuk terlibat aktif dan rela berkorban bagi organisasinya itu berarti ia berkomitmen [3]. Tingkat turnover dan tingkat absensi yang rendah menunjukkan komitmen organisasi di perusahaan atau instansi tersebut tinggi, sedangkan yang rendah atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasinya menunjukkan perilaku yang tidak baik atau tidak optimal dalam bekerja karena tidak termotivasi untuk mencapai tujuan dari organisasinya, meskipun karyawan tersebut memiliki kompetensi atau keahlian dibidang tersebut [3].

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kondisi dalam diri karyawan dalam berhubungan dengan organisasi dengan maksud bahwa ia mampu mengambil keputusan untuk menetap atau meninggalkan organisasinya [7]. Dikatakan oleh [6] bahwa *Organizational Commitment* sebagai *the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization* yang berarti berarti bahwa karyawan dalam organisasinya itu berperan aktif, memiliki hubungan yang baik dan loyal, serta memiliki keinginan yang besar untuk berkontribusi atas keberhasilan organisasinya. Komitmen dikatakan penting karena dibutuhkan bukan hanya dalam suatu organisasi saja, akan tetapi dibutuhkan juga untuk banyak hal, yang dimana individu tersebut harus bertanggung jawab atas segala tindakan yang dikerjakannya. Individu yang memiliki komitmen yang kuat, pasti berani menghadapi resiko yang ada, namun demikian tinggi rendahnya komitmen setiap individu tidaklah sama, tergantung faktor yang mempengaruhinya.

Sejak wabah SARS-CoV-2 atau yang biasa disebut COVID-19 muncul dan berdampak secara menyeluruh ke berbagai belahan di dunia. Pada 30 Januari 2020 WHO mengumumkan ke-Daruratan Internasional yang diikuti dengan pernyataan bahwa peristiwa yang terjadi ini dikatakan sebagai "pandemi" pada 11 Maret 2020. COVID-19 telah menyebabkan krisis kesehatan global dengan meningkatnya jumlah orang yang terinfeksi dan meninggal setiap harinya. Rumah sakit atau dalam hal ini instansi yang bergerak dibidang kesehatan merupakan salah satu instansi yang paling terdampak. pada situasi seperti ini profesional kesehatan atau tenaga kesehatan terutama para perawat berperan sebagai pekerja yang terdepan dalam menghadapi pengelolaan pandemi ini [8]. Perawat di rumah sakit adalah salah satu aset yang penting dan sangat mempengaruhi bagaimana pelayanan suatu rumah sakit dalam menangani pasien, karena perawat dapat dikatakan sebagai ujung tombak bagi rumah sakit. Perawat yang dapat bertahan dengan baik di tempat kerjanya yaitu rumah sakit menunjukkan bahwa perawat tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansinya.

Komitmen organisasi ini menggambarkan mengenai hubungan antara karyawan dengan organisasi tempat dia bekerja yang dalam hal ini hubungan perawat dengan rumah sakitnya. Komitmen organisasi pada perawat ini berhubungan dengan cara mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau dengan kata lain tidak keluar dari pekerjaannya dalam berbagai situasi [9]. Tinggi rendahnya komitmen pada setiap individu itu berbeda tergantung dengan faktor yang mempengaruhinya. [2] menjelaskan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada perawat yakni faktor organisasi, faktor pekerjaan dan juga faktor individu. Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan antara lain beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja. Faktor yang berhubungan organisasi antara lain kondisi organisasi, lingkungan organisasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor yang berhubungan dengan individu dari perawat itu sendiri yang meliputi umur, jenis kelamin, status pernikahan, serta lamanya bekerja [9]. Beberapa penelitian di Indonesia mendapatkan hasil bahwa stres kerja ini berpengaruh negatif dan positif terhadap komitmen organisasi. Salah

satu penelitiannya yaitu yang dilakukan oleh Christien A. Karambut & Eka Afnan T, Noormijati tahun 2012 kepada perawat unit rawat inap di salah satu rumah sakit di Malang yaitu RS Panti Waluya Malang yang hasilnya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Harunan Rumoning pada tahun 2018 pada perawat di RSUD Kabupaten Asmat dan mendapatkan hasil bahwa stres kerja ini berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

The National Institute Occupational Safety and Health (NIOSH) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa segala sesuatu yang dikerjakan bila berhubungan dengan kesehatan sangat rentan untuk terkena stres kerja atau depresi. Para perawat memiliki kecenderungan yang sangat tinggi terkena stres, karena mereka mempunyai tanggung jawab yang sulit dalam menjaga keselamatan nyawa pasiennya [10]. Masalah-masalah yang sering mereka hadapi itu diantara adalah meningkatnya stres kerja, karena setiap para perawat melakukan pekerjaannya mewajibkan selalu bekerja secara maksimal terutama dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Individu yang mengalami stres kerja ini cenderung tidak produktif, dan secara tidak sadar dapat menunjukkan sikap-sikap yang dapat merugikan dirinya dan organisasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Pengembangan Evaluasi RSUD Sekarwangi di masa pandemi ini para perawat mendapatkan beban kerja yang tinggi seperti bertambahnya jam kerja, dan bertambah pula resiko saat berada di rumah sakit. Sehingga para perawat ini beberapa kali tidak menyanggupi untuk bekerja. Hal tersebut dikarenakan para perawat ini merasakan suatu tekanan atau pun kecemasan terhadap pekerjaan mereka ditempat kerja yaitu di rumah sakit yang berdampak buruk pada dirinya.

Menurut [2] stress kerja sendiri merupakan perasaan yang menyimpang dari kondisi di tempat kerja yang menyebabkan reaksi psikologis dan fisiologis, seperti rasa tidak nyaman terhadap pekerjaannya. Parker & DeCotiis juga mengemukakan bahwa ada dua dimensi stress kerja, yaitu time stress dan anxiety. Smith dalam [11] menyebutkan bahwa stres kerja perlu dilihat dari berbagai sudut pandang, stres kerja dapat muncul bila terjadi suatu keadaan di tempat kerja yang berasal dari dua faktor organisasi, namun selain itu stres kerja bisa terjadi akibat ketidakmampuan individu tersebut melakukan tugas, atau berlebihannya waktu kerja yang diberikan serta tantangan yang ada. Stres kerja akan membuat individu tersebut menjadi sensitive seperti mudah marah, lebih agresif dan selalu menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Selain itu kebanyakan merasakan kekhawatiran yang berlebihan. Semua yang dirasakan oleh individu tersebut harus segera diatasi karena akan perilaku-perilaku yang tidak diharapkan oleh organisasi ini bermunculan seperti berdampak buruk pada kinerja individunya tersebut dan dapat menyebabkan jenuh bekerja serta dapat menyebabkan penurunan komitmen organisasi para karyawan bahkan berniat untuk meninggalkan perusahaannya.

Penelitian ini akan dilakukan pada perawat di RSUD Sekarwangi. RSUD Sekarwangi merupakan rumah sakit umum daerah milik pemerintah dan salah satu rumah sakit yang berada di Kabupaten Sukabumi dengan pasien rawat inap terbanyak. Berdasarkan data yang didapat dari data evaluasi di RSUD tersebut menunjukkan bahwa salah satu permasalahan yang ada adalah kurang memadainya kuantitas sumber daya manusia baik medis maupun paramedis. Kekurangan terbesar ada pada kuantitas perawat di unit rawat inap, pasien yang dirawat di RS tersebut tidak sebanding dengan jumlah perawat yang ada. Sehingga beban yang dimiliki tiap perawat dalam merawat pasiennya semakin besar dan kecenderungan terkena stres kerjanya pun semakin tinggi. Berdasarkan informasi yang didapat juga bahwa pada situasi pandemi ini beban kerja yang dimiliki para perawat semakin bertambah banyak seperti bertambahnya jam kerja, dan bertambah pula resiko saat berada di rumah sakit. Sehingga para perawat ini beberapa kali tidak menyanggupi untuk bekerja. Hal tersebut dikarenakan para perawat ini merasakan suatu tekanan atau pun kecemasan terhadap pekerjaan mereka ditempat kerja yaitu di rumah sakit yang berdampak buruk pada dirinya. Organisasi atau dalam hal ini rumah sakit terkait perlu menyiapkan berbagai macam cara dalam proses pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat bermanfaat dengan optimal dalam menurunkan tingkat stress kerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: 1). Bagaimana stres kerja pada perawat unit rawat inap di RSUD Sekarwangi ? 2). Bagaimana komitmen organisasi pada perawat unit rawat inap di RSUD Sekarwangi ? 3). Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat unit rawat inap di RSUD Sekarwangi ?

## B. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah perawat unit rawat inap RSUD Sekarwangi yang berjumlah 207 orang. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Proportionate Random Sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian

sebanyak 67 orang perawat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner yang yang disebarikan melalui *link google formulir* berisikan penjelasan singkat mengenai penelitian, *informed consent*, lembar identitas diri dan lembar pengisian kuesioner. Data akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk melihat Pengaruh Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat unit rawat inap RSUD Sekarwangi di Kabupaten Sukabumi.

Skala Stres Kerja adaptasi dari skala milik [2] yang mencakup 2 dimensi yaitu *time stress* dan *anxiety*. Terdiri dari 13 butir item pernyataan yang keseluruhannya merupakan item *favorable*. Berdasarkan hasil reabilitasnya, nilai *cronbach's alpha* pada dimensi *time stress* dan *anxiety* sebesar 0.85 dan 0.78.

Skala komitmen organisasi diukur menggunakan alat ukur yang diadaptasi oleh [4] berdasarkan teori dari [6] yang mencakup 3 aspek yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Alat ukur ini terdiri dari 40 item pernyataan dengan item *favorable* sebanyak 20 item dan item *unfavorable* sebanyak 20 item. Berdasarkan hasil reabilitasnya, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,938.

### C. Hasil dan Pembahasan

#### Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan gambaran umum variabel stres kerja, diketahui bahwa dari 67 perawat unit rawat inap di RSUD Sekarwangi dapat dilihat bahwa sebanyak 15 perawat (22,39%) memiliki stres kerja yang rendah, sedangkan sebanyak 52 perawat (77,61%) memiliki stres kerja yang tinggi. Berdasarkan data hasil pengukuran responden terhadap masing-masing dimensi stres kerja, menunjukkan bahwa dalam dimensi *time stress* sebanyak 59 perawat (88,06%) mengalami *time stress* yang tinggi dan 8 perawat (11,94%) dikategorikan rendah, sedangkan pada dimensi *anxiety* sebanyak 48 perawat (71,64%) dikategorikan tinggi dan 19 perawat (28,36%) dikategorikan rendah.

Berdasarkan gambaran umum variabel komitmen organisasi, diketahui bahwa dari 67 perawat unit rawat inap di RSUD Sekarwangi dapat dilihat bahwa sebanyak 40 perawat (59,70%) memiliki komitmen organisasi yang rendah, sedangkan sebanyak 27 perawat (40,30%) memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Berdasarkan data hasil pengukuran responden terhadap masing-masing aspek, menunjukkan bahwa sebanyak 29 perawat (43,28%) menunjukan aspek identifikasi yang rendah dan 38 perawat (56,72%) menunjukan aspek identifikasi yang tinggi, pada aspek keterlibatan sebanyak 23 perawat (34,33%) masuk kedalam kategori rendah dan 44 perawat (65,67%) masuk kedalam kategori tinggi, dan pada aspek loyalitas sebanyak 28 perawat (42,79%) masuk kedalam kategori rendah dan 39 perawat (58,21%) masuk kedalam kategori tinggi.

**Tabel 1.** Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 <sup>a</sup>	.566	.552	11.899

Berdasarkan hasil diatas dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,566 atau 56,6%. Sedangkan sebanyak 43,4% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Regresi Simultan / Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11796.721	2	5898.361	41.661	.000 <sup>b</sup>
Residual	9061.040	64	141.579		
Total	20857.761	66			

a. Dependent Variable: komitmen

b. Predictors: (Constant), anxiety, timestress

Berdasarkan hasilnya dapat dilihat bahwa F-hitung yang dihasilkan dimensi *time stress* dan *anxiety* secara simultan adalah sebesar 41,661 dan nilai *sig.* 0,000. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dinyatakan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh dimensi *time stress*, dan dimensi *anxiety* secara simultan terhadap komitmen organisasi.

**Tabel 3.** Persamaan Regresi Linier Berganda (*Coefficients<sup>2</sup>*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	189.551	8.350		22.700	.000
timestress	-1.333	.531	-.402	-2.510	.015
anxiety	-1.765	.748	-.378	-2.360	.021

a. Dependent Variable: komitmen

Berdasarkan hasil yang didapat, sebanyak 52 perawat unit rawat inap di RSUD Sekarwangi ini (77,61%) memiliki stres kerja yang tinggi dan sebanyak 15 perawat (22,39%) memiliki stres kerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat unit rawat inap di RSUD Sekarwangi ini mengalami stres kerja, seperti merasakan *time stress* yang artinya para perawat merasa bahwa waktu yang digunakannya tersebut lebih banyak digunakan untuk bekerja dan merasa tuntutan pekerjaan tersebut tidak sebanding dengan waktu yang diberikan, dan para perawat pun merasakan *anxiety* atau cemas. Dari kedua dimensi stres kerja tersebut, didapati hasil bahwa dimensi *time stress* ini mendapatkan skor mean paling tinggi dan dimensi *anxiety* mendapatkan skor mean di urutan kedua. Hasil yang telah didapatkan ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh [2] bahwa stres kerja dirasakan karena adanya kondisi yang menimpang di tempat kerja sehingga menyebabkan para perawat tidak nyaman dalam bekerja.

Hasil yang tinggi pada dimensi *time stress* yang dirasakan oleh para perawat ini berhubungan dengan kurangnya waktu yang dimiliki, kelebihan beban yang dirasakan dan ketidaksesuaian apa yang didapat dengan kinerjanya. Dimensi ini berhubungan dengan jam kerja para perawat, pekerjaannya, ketidaksesuaian gaji dengan kinerjanya, tekanan kerja dan kerjasama tim, serta dukungan dari rekan kerja terutama dukungan dari organisasi yaitu rumah sakitnya [2] menjelaskan bahwa kurangnya dukungan organisasi dalam hal ini rumah sakit dalam memperhatikan para perawatnya serta kurangnya dukungan dalam upaya melakukan pekerjaannya dapat menyebabkan para perawat ini tidak menghargai komitmen terhadap organisasinya. Hasil tersebut juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, kepada perawat unit rawat inap di RS Panti Waluya Malang yang hasilnya menyatakan bahwa stress kerja yang dialami oleh para perawat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil yang rendah pada dimensi *anxiety* ini berkaitan dengan kecemasan para perawat terhadap pekerjaannya. Stress kerja ini akan muncul apabila kemampuan yang dimiliki para perawat dengan tuntutan-tuntunan dari pekerjaannya ini memiliki kesenjangan.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa sebanyak 27 perawat unit rawat inap di RSUD Sekarwangi memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan sebanyak 40 perawat memiliki komitmen organisasi yang rendah. Hal tersebut berarti mayoritas dari perawat unit rawat inap di RSUD Sekarwangi memiliki identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang tidak kuat terhadap organisasinya dalam hal ini rumah sakit. Dari ketiga aspek tersebut didapati hasil bahwa aspek loyalitas mendapatkan skor mean lebih tinggi dibandingkan aspek keterlibatan dan identifikasi. Hasil ini berbanding terbalik dengan konsep teori yang dikemukakan [6]. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki para perawat unit rawat inap di RSUD Sekarwangi ini tergolong rendah yang artinya para perawat ini memiliki hubungan yang kurang aktif dan memiliki keinginan yang rendah untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya yaitu rumah sakit.

Hasil dari analisis regresinya memperlihatkan bahwa setiap dimensi stres kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap komitmen organisasi para perawat. Berdasarkan hasilnya, nilai koefisien regresi dari dimensi *time stress* nya yaitu sebesar -1,333, dan nilai koefisien regresi dimensi *anxiety* yaitu sebesar -1,765. Keduanya bernilai negatif yang berarti bahwa jika kedua dimensi ini mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap komitmen oraganisasinya. Kemudian untuk menentukan besarnya pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel komitmen organisasi, maka dilakukanlah pengujian koefisien determinasi secara simultan dengan cara mengkuadratkan koefisien tersebut dan menunjukkan hasil simultan, yang didapatkan hasil sebesar (*R Square* = 0,566) atau 56,6%. Sedangkan sebanyak 43,4% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh negatif dari variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi yang berarti ketika para perawat merasakan stres kerja yang tinggi seperti mengalami *time stress* dan *anxiety* dalam melakukan pekerjaannya di rumah sakit, maka hal tersebut mempengaruhi kekuatan para perawat dalam menghayati aspek identifikasi, aspek keterlibatan, serta loyalitasnya terhadap rumah sakit dimana ia bekerja.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut: 1). Gambaran umum mengenai kondisi stres kerja perawat unit rawat inap RSUD Sekarwangi menunjukkan bahwa sebanyak 52 perawat (77,61%) memiliki stres kerja yang tinggi dan sebanyak 15 perawat (22,39%) memiliki stres kerja yang rendah. 2). Gambaran umum mengenai kondisi komitmen perawat unit rawat inap RSUD Sekarwangi menunjukkan bahwa 27 perawat (40,29%) memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan sebanyak 40 perawat (59,70%) memiliki komitmen organisasi yang rendah. 3). Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan pada perawat unit rawat inap RSUD Sekarwangi sebesar 0,566 atau 56,6%. Sedangkan sebanyak 43,4% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

#### Daftar Pustaka

- [1] F. Damba Wahyuni, R. Machmud, and J. Jafril, "Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang,," *J. Endur.*, vol. 4, no. 3, 23517BC, doi: <https://doi.org/10.22216/jen.v4i3.4572>.
- [2] A. M. Oya and J. E. Kurniawan, "Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan bagian Produksi di PT.X," *Psychopreneur J.*, vol. 3, no. 2, pp. 63–72, 2019.
- [3] R. T. Mowday, R. M. Steers, and L. W. Porter, "The measurement of organizational commitment," *Journal Vocat. Behav.*, vol. 14, no. 2, pp. 224–247, 1979.
- [4] T. M. Ingarianti, "Pengembangan alat ukur komitmen organisasi," *J. RAP (Riset Aktual Psikol. Univ. Negeri Padang)*, vol. 6, no. 1, pp. 80–91, 2017, doi: <https://doi.org/10.24036/rapun.v6i1.6652>.
- [5] D. Damrus and R. D. Sihaloho, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan,," *J. Bisnis Dan Kaji. Strateg. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–14, 2018, doi: 10.35308/jbkan.v2i1.885.
- [6] R. M. Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- [7] R. E. P. Mardianny and Ali Mubarak, "Studi Kontribusi Spirit At Work terhadap Komitmen Organisasi Guru Honor X,," *J. Ris. Psikol.*, vol. 1, no. 1, pp. 51–58, Oct. 2021, doi: 10.29313/jrp.v1i1.153.
- [8] R. L. & H. Indriono, "Psikologis dalam Memberikan Perawatan dan Layanan Kesehatan Pasien COVID-, Dampak Tenaga Profesional Kesehatan Lilin Rosyanti, Pada Hadi, Indriono Keperawatan, Jurusan Kemenkes Kendari, Poltekkes,," *Fakt. Penyebab Stres Pada Tenaga Kesehat. Dan Masy. Pada Saat Pandemicovid-19*, vol. 12, 2020.
- [9] F. Damba Wahyuni, R. Machmud, and J. Jafril, "Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang,," *J. Endur.*, vol. 4, no. 3, 2019, doi: 10.22216/jen.v4i3.4572.
- [10] C. A. Karambut and N. Eka Afnan T, "Analisis pengaruh kecerdasan emosional , stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (studi pada perawat unit rawat inap RS Panti Waluya Malang),," *J. Apl. Manaj.*, vol. 10, no. 3, pp. 655–668, 2012.
- [11] M. Ramadhani and W. S. Ardias, "Efektivitas Pelatihan Manajemen Stres Dalam Penurunan Stres Kerja Pada Anggota Badan Search and Rescue Nasional (Basarnas) Kota Padang,," *PSYCHE J. Psikol.*, vol. 2, no. 1, pp. 28–39, 2020, doi: 10.36269/psyche.v2i1.178.