

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT

Desi Nistiani*, Tri Sumarni, Indri Heri Susanti

Fakultas Kesehatan, Universitas Harapan Bangsa Jl. Raden Patah No.100, Kedunglongsir, Ledug, Kec. Kembaran, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 531822, Indonesia

*desilistiani298@gmail.com

ABSTRAK

Komitmen organisasi merupakan suatu tindakan besar karyawan untuk organisasi dan keyakinan karyawan mengenai tingginya pengorbanan yang dilakukan untuk organisasi dalam proses menerima nilai organisasi. Stres kerja adalah suatu beban yang dialami oleh karyawan dalam proses bekerja, yang dapat merubah fungsi normal seseorang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi di ruang rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner Nursing Stress Scale (NSS) dan Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). Metode penelitian menggunakan desain penelitian kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 79 perawat di ruang rawat inap. Penelitian ini dilaksanakan di RST Wijayakusuma Purwokerto pada tanggal 28 Mei 2024 sampai dengan 5 Juni 2024. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan total sampling dan uji statistik *Spearman rank* (Rho) digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian analisis bivariat menunjukkan tidak terdapat hubungan antara stres kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di unit rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto, P value = 0,266 (CC = 0,127).

Kata kunci: komitmen organisasi; perawat; stres kerja

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF NURSES

ABSTRACT

Organizational commitment is a major action of employees for the organization and employee beliefs about the high sacrifices made for the organization in the process of accepting organizational values. Work stress is a burden experienced by employees in the work process, which can change a person's normal function. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress and organizational commitment in the inpatient ward of RST Wijayakusuma Purwokerto. This research instrument used the Nursing Stress Scale (NSS) and Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) questionnaires. The research method used a quantitative research design. The research sample consisted of 79 nurses in the inpatient ward. This research was conducted at RST Wijayakusuma Purwokerto from May 28, 2024 to June 5, 2024. The data collection technique in this study was primary data. The sampling technique using total sampling and the Spearman rank (Rho) statistical test was used for data analysis. The results of the bivariate analysis study showed that there was no relationship between nurses' work stress and nurses' organizational commitment in the inpatient unit of RST Wijayakusuma Purwokerto, P value = 0.266 (CC = 0.127).

Keywords: organizational commitment; nurses; work stress

PENDAHULUAN

Perawat merupakan orang yang menciptakan pelayanan medis di rumah sakit, perawat merupakan tenaga profesional yang memberikan pelayanan yang bermutu yang konsisten dan berkesinambungan kepada pasien dan keluarga sepanjang waktu (Ida *et al.*, 2021). Perawat merupakan profesi yang menimbulkan stres yang terjadi karena perawat memiliki banyak pekerjaan dan tanggung jawab terhadap kehidupan manusia. Karena mereka selalu termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam perawatan pasien, mereka seringkali menghadapi tantangan yang menambah stres pekerjaan (Pusung *et al.*, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian (Azteria & Hendarti, 2020) dari Kementerian Kesehatan RI melaporkan bahwa 60,6% pekerja menderita depresi dan 57,6% pekerja menderita insomnia. Lebih lanjut, hasil survei PPNI mengungkapkan sekitar 50,9% perawat Indonesia mengalami stres kerja. Berdasarkan temuan penelitian (Aurellia & Prihastuty, 2022) Organisasi Kesehatan Dunia di banyak negara Asia Tenggara, termasuk Indonesia ditemukan perawat yang bekerja di rumah sakit menderita stres kerja. Stres kerja merupakan reaksi mental dan emosional yang tidak terkendali akibat interaksi dengan lingkungan fisik dan non fisik. Stres di lingkungan kerja diartikan sebagai proses interaksi antara manusia dengan lingkungan kerja yang membuat terjadinya menumpuknya emosi negatif akibat pekerjaan. Reaksi negatif ini dapat menyebabkan banyak perawat mengalami stres tingkat tinggi dalam jangka panjang sehingga berdampak pada kesehatan fisik dan mental perawat. Ada tiga bentuk respon terhadap stres: fisik, perilaku, dan psikologis. Beragamnya kondisi perawat yang berhubungan dengan stres kerja disebabkan oleh sejumlah permasalahan yang muncul akibat dari pekerjaan, yaitu permasalahan yang berkaitan dengan organisasi tempat perawat bekerja, dan faktor luar selain pekerjaan (lingkungan, keluarga, dapat disebabkan oleh krisis kehidupan dan sebagainya). Salah satu hal yang dihadapi sebagian besar orang dalam bekerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah keseluruhan pekerjaan yang dikeluarkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Badri, 2020).

Stres kerja perawat adalah ketika perawat menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuannya, sehingga menimbulkan permasalahan kesehatan yang serius seperti penyakit fisik dan mental terjadi pada perawat, sehingga mempengaruhi perawatan pasien (Mufidayani, 2020). Komitmen organisasi merupakan norma bagi karyawan yang bersedia untuk membela organisasi dan mempertahankan posisinya dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap seorang karyawan untuk bertahan dalam organisasi didasarkan pada persepsi kekuatan organisasi yang mengurangi masa tinggalnya dalam organisasi. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya, mereka cenderung menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang membantu organisasi dengan mudah mencapai tujuannya (Aurellia & Prihastuty, 2022).

Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen organisasi tinggi dalam manajemen mempunyai sikap yang berbeda dengan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan kinerja yang lebih baik dan ketidakhadiran serta turnover yang lebih rendah. Karyawan dengan stres kerja yang lebih sedikit memiliki loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi dan produktivitas karyawan yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan dengan stres kerja yang tinggi memiliki loyalitas yang kurang terhadap organisasi dan produktivitas karyawan kurang. Partisipasi karyawan dengan komitmen yang sedikit menciptakan masalah bagi manajemen mana pun. Karyawan yang memiliki komitmen yang sedikit tidak akan memberikan seluruh kemampuannya kepada organisasi dan akan mudah meninggalkan organisasi (Aurellia & Prihastuty, 2022).

Hasil pra survei yang dilakukan pada hari Rabu tanggal 17 April 2024, didapatkan perawat di ruang rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto sejumlah 79 perawat, dengan fasilitas rawat inap Abimanyu, ICU, Antasena, Srikandi, Alimbi, Parikeshit, Kresna. Berdasarkan latar belakang pembahasan diatas, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Stres Kerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Perawat Di Ruang Rawat Inap RST Wijayakusuma Purwokerto”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di bagian ruang rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto, serta mengetahui karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, mengidentifikasi stres kerja perawat di Ruang Rawat Inap RST Wijayakusuma Purwokerto, mengidentifikasi komitmen organisasi perawat di Ruang Rawat Inap RST Wijayakusuma Purwokerto, dan menganalisis hubungan Stres Kerja dengan komitmen organisasi perawat di Ruang Rawat Inap RST Wijayakusuma Purwokerto.

METODE

Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Pengambilan sampel dengan teknik total sampling. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner *Organizational Commitment Quisonaire (OCQ)*. Kuesioner ini menggunakan tiga dimensi komitmen organisasi: komitmen *afektif*, komitmen *normatif*, dan komitmen *continuitas* (Febriansyah & Puspitadewi, 2021). Kuesioner *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang diberikan oleh peneliti diadaptasi dari penelitian sebelumnya (Hikmawati, 2019) Kuesioner terdapat 24 pertanyaan dengan semua pernyataan valid yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya dengan hasil validitas 0,8 dan hasil reabilitas 0,86. Instrumen dihitung menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5. 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

Kuesioner *Nursing Stress Scale (NSS)* adalah kuesioner stres kerja untuk mengukur stres kerja perawat. *Nursing Stress Scale (NSS)* yang dikelola peneliti diadaptasi dari penelitian sebelumnya (Intan Puri, 2018) Stres kerja berisi 33 pertanyaan yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya dengan hasil validitas terdapat 5 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda $r_{xy} < 0,3$; yaitu aitem nomor 8, 13, 23, 25, 30, dan 28 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda $r_{xy} \geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.300$ sampai $r_{bt} = 0.922$ yang berarti skala stres kerja tergolong reliabel dan hasil reabilitas (*Cronbach Alpha*) yakni 0,910 disimpulkan bahwa item pertanyaan adalah reliabel. Kuesioner berisi 33 pertanyaan dengan tujuan subskala yakni kematian orang (7 item), konflik dengan dokter (5 item), kurangnya persiapan (3 item), konflik dengan perawat lain (5 item), beban kerja (6 item) dan mempunyai kekhawatiran tentang metode pengobatan (5 item). Instrumen ini diukur dalam bentuk skala *likert*, Tidak Pernah (0), Kadang-kadang (1), Sering (2), Sangat Sering (3). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah data primer, data yang diberikan secara langsung pada responden menggunakan dua kuesioner *Nursing Stres Scale (NSS)* dan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*. Analisis data menggunakan analisis univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan analisis bivariat menggunakan uji statistik *Spearman Rank (Rho)* digunakan untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variable. Pengolahan data menggunakan bantuan komputer dengan aplikasi SPSS 25 dan *Microsoft Excel*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total populasi sebanyak 79 perawat di ruang rawat inap RST Wijayakusuma yang terbagi dalam 7 ruang rawat inap. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis hubungan variabel stres kerja dengan komitmen organisasi.

Tabel 1.
Karakteristik Jenis Kelamin Perawat

Jenis Kelamin	f	%
Laki-laki	25	31,6
Perempuan	54	68,4

Berdasarkan tabel 1 Perawat di unit rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 54 responden (68,4%). Berdasarkan hasil penelitian dari 79 responden di peroleh bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu 54 responden (68,4%) dan responden berjenis laki-laki yaitu 25 responden (31,6%). Tingkat Stres kerja sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan stres kerja kategori tinggi sebanyak 2 responden (2%) dari total 54 responden (68%). sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 1 responden (1%) dari total 25 responden (31%). Kategori tingkat stres kerja terbanyak adalah normal dengan total 52 responden (65%) perempuan. Tingkat komitmen organisasi lebih banyak berjenis kelamin perempuan dengan kategori baik sebanyak 4 responden (4%) dari total 54 responden (68%). sedangkan laki-laki sebanyak 4 responden (4%) dari total 25 responden (31%). Kategori tingkat komitmen organisasi terbanyak adalah

cukup dengan total 50 responden (63%) perempuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Irwansyah, 2021) menunjukkan fakta jumlah perawat laki-laki lebih sedikit dari perempuan. Saat berperan sebagai profesi perawat, etika keperawatan memberikan pedoman atau standar dalam memberikan pelayanan medis kepada pasien.

Tabel 2.
Karakteristik Usia Perawat

Usia	f	%
<30 tahun	34	43,0
≥30 tahun	45	57,0

Berdasarkan tabel 2 Perawat di ruang rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto sebagian besar berusia ≥30 tahun yaitu 45 perawat dengan persentase (57,0%). Berdasarkan hasil penelitian dari data usia sebanyak 79 responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden usia ≥30 tahun 45 responden (57%), responden usia <30 tahun 34 responden (43%). Tingkat Stres kerja dengan kategori normal dengan usia <30 tahun 15 responden (18%), usia ≥30 tahun 50 responden (63%). kategori sedang sebagian responden usia <30 tahun 9 responden (11%), responden usia ≥30 tahun 2 responden (2%). kategori tinggi sebagian usia ≥30 tahun 3 responden (3%). Kategori tingkat stres kerja terbanyak adalah normal dengan usia ≥30 tahun sebanyak 50 responden (63%). Tingkat komitmen organisasi dengan kategori cukup sebagian dengan usia <30 tahun 14 responden (17%), usia ≥30 tahun 56 responden (70%). tingkat kategori baik sebagian responden usia <30 tahun 6 responden (7%), usia ≥30 tahun 3 responden (3%). Kategori komitmen organisasi terbanyak adalah cukup dengan usia ≥30 tahun sebanyak 56 responden (70%). Sebagian besar perawat yang bekerja di ruang rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto berusia di atas 30 tahun. Hal ini menunjukkan kepada perawat bahwa remaja tersebut berada pada masa dewasa awal, dimana mereka memiliki rasa ingin tahu dan mudah beradaptasi. Petugas layanan kesehatan yang lebih tua memiliki lebih banyak pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan pekerja yang lebih muda, namun pegawai yang lebih muda lebih sensitif dan terbuka ketika menghadapi perubahan, terutama yang baru bahwa mereka cenderung fleksibel, penggunaan teknologi telah menjadi bagian penting dalam aktivitas kerja sehari-hari (Febrianto et al., 2022).

Tabel 3.
Karakteristik Pendidikan Perawat

Pendidikan	f	%
Diploma	58	73,4
Ners	21	26,6

Berdasarkan tabel 3 Perawat di ruang rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto sebagian besar diploma yaitu 58 perawat dengan presentase (73,4%). Berdasarkan hasil penelitian responden sebagian besar berpendidikan Diploma 58 responden (73,4%), responden yang memiliki tingkat pendidikan Ners 21 responden (26,6%). Tingkat Stres kerja dengan kategori normal sebagian berpendidikan diploma sebanyak 47 responden (59%), berpendidikan ners sebanyak 18 responden (22%). dengan tingkat kategori sedang sebagian berpendidikan diploma sebanyak 8 responden (10%), berpendidikan Ners sebanyak 3 responden (3%). Dengan tingkat kategori tinggi sebagian berpendidikan Diploma sebanyak 8 responden (10%). Kategori tingkat stres kerja terbanyak adalah normal dengan berpendidikan diploma sebanyak 47 responden (59%). Tingkat komitmen organisasi dengan kategori cukup sebagian berpendidikan Diploma sebanyak 55 responden (56%), berpendidikan Ners sebanyak 19 responden (24%). dengan tingkat kategori baik sebagian berpendidikan diploma sebanyak 3 responden (3%), berpendidikan Ners sebanyak 2 responden (2%). Kategori tingkat komitmen organisasi terbanyak adalah cukup dengan berpendidikan diploma sebanyak 55 responden (56%). Hasil penelitian ini sejalan dengan (Martyastuti et al., 2023) Sebanyak 14 (52%) responden telah menyelesaikan D3 keperawatan, 8 (30%) telah menyelesaikan S1 keperawatan, dan 39 (39%) responden telah menyelesaikan Ners (18%).

Berdasarkan jenis pekerjaan, BLUD mempunyai jumlah responden terbesar yaitu 21 orang (78%), dan sisanya sebanyak 6 orang (22%) adalah pegawai negeri sipil. Tingkat pendidikan berkaitan dengan prestasi kinerja perawat hal ini pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja perawat. Perawat dengan tingkat pendidikan yang tinggi bisa memperoleh banyak pengetahuan, semakin besar untuk berkembang, dan perhatian terhadap kualitas pekerjaannya, hal ini akan bermanfaat pada pelayanan keperawatan (Kau *et al.*, 2022).

Tabel 4.
Karakteristik Masa Kerja Perawat

Masa Kerja	f	%
<5 tahun	12	15,2%
5-10 tahun	51	64,5%
>10 tahun	16	20,3%

Berdasarkan tabel 4 Perawat di ruang rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto sebagian besar 5-10 tahun yaitu 51 perawat dengan persentase (64,5%). Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa masa kerja responden sebagian besar 5-10 tahun sebanyak 51 responden (64,5%), >10 tahun 16 responden (20,3%), <5 tahun 13 responden (15,2%). Tingkat Stres kerja dengan kategori normal sebagian dengan masa kerja <5 tahun 9 responden (11%), 5-10 tahun 43 responden (54%), masa >10 tahun 13 responden (1%). dengan tingkat kategori sedang sebagian dengan masa kerja <5 tahun 3 responden (3%), 5-10 tahun 6 responden (7%), >10 tahun 2 responden (2%). dengan tingkat kategori tinggi sebagian dengan masa kerja 5-10 tahun 3 responden (3%). Kategori tingkat stres kerja tertinggi adalah normal masa kerja 5-10 tahun 43 responden (54%). Tingkat komitmen organisasi dengan kategori cukup sebagian dengan masa kerja <5 tahun 10 responden (12%), 5-10 tahun 47 responden (59%), >10 tahun 13 responden (16%). dengan tingkat kategori baik sebagian dengan masa kerja <5 tahun 2 responden (2%), 5-10 tahun 5 responden (6%), masa kerja >10 tahun 2 responden (2%). Kategori tingkat komitmen organisasi tertinggi adalah cukup masa kerja 5-10 tahun 47 responden (59%). Berdasarkan data di lapangan, sebagian besar responden mempunyai pengalaman kerja selama 5-10 tahun, artinya responden langsung bekerja setelah menyelesaikan pelatihan dan kemudian mengikuti program seleksi perawat yang diselenggarakan pemerintah. Hasil penelitian serupa dengan (Bannepadang *et al.*, 2021) yang menunjukkan masa kerja di RS Elim Rantepao lebih banyak perawat telah bekerja lebih dari 6 tahun. masa kerja perawat mempunyai dampak yang signifikan terhadap kualitas pekerjaannya di tempat kerja. Perawat bekerja lebih lama di suatu rumah sakit, banyak pengalaman yang diperolehnya. Pemahaman perawat yang sudah lama bekerja di rumah sakit dan baru bekerja di rumah sakit sangatlah berbeda. Perawat yang sudah lama bekerja mempunyai cara berpikir keras, sikap positif dan pekerjaan berkualitas tinggi.

Tabel 4.
Tingkat Stres Kerja Perawat

Kategori	f	%
Tinggi	3	3.8
Sedang	10	12.7
Normal	66	83.5

Berdasarkan tabel 5 Perawat di ruang rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto menunjukkan sebanyak 66 perawat (83.5%) perawat dalam kategori normal. Berdasarkan penelitian menunjukkan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto hasil analisis pengolahan data dari kuesioner *Nursing Of Scale* (NSS) menunjukkan bahwa dari total 79 reponden sebanyak 3 perawat (3,8%) dalam kategori tinggi, sebanyak 10 perawat (12,7%) dalam kategori sedang dan sebanyak 66 perawat (83,5%) termasuk dalam kategori normal. Hasil analisis kusioner diperoleh bahwa faktor paling banyak pada indikator lingkungan social dengan rata-rata skor 2,7. Lingkungan sosial merupakan tempat kegiatan tindakan sehari-hari. Perilaku dan kedisiplinan seseorang mencerminkan lingkungan tempat tinggalnya, sehingga kondisi sosial dan lingkungan di manapun mempengaruhi perilaku.

Lingkungan sosial mempunyai peranan interaksi, yang harus dapat berperilaku sesuai dengan aturan (Pakaya *et al.*, 2021). Hasil penelitian sama dengan penelitian (Hasyim *et al.*, 2023) analisis data diperoleh dari 41 responden menunjukkan bahwa tingkat stres kerja sebagian besar berada pada kategori normal sebanyak 27 responden (65,9%). Peneliti berhipotesis bahwa responden terbiasa menghadapi lingkungan kerja karena jam kerja yang panjang, dan tidak merasa stres karena tidak menganggap pekerjaannya menuntut. Sedangkan yang merasakan stres kerja disebabkan karena mengalami stres fisik akibat beban kerja yang berat akibat pembagian kerja pada shift malam. Namun, perawat dilatih untuk mengutamakan pemberian pelayanan prima kepada pasien.

Tabel 5.
Tingkat Komitmen Organisasi Perawat

Kategori	f	%
Baik	9	11.4%
Cukup	70	88.6%
Kurang	0	0%

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat komitmen organisasi tabel 4.6 Perawat di ruang rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto sebanyak 70 perawat (88.6%) dalam kategori cukup. Berdasarkan penelitian menunjukan perawat di ruang rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto, hasil analisis pengolahan data dari kusioner komitmen organisasi menunjukan bahwa dari total 79 responden mendapatkan hasil sebanyak 9 perawat (11,4%) termasuk kategori baik, sebanyak 70 perawat (88,4%) dalam kategori cukup, dan sebanyak 0 perawat (0%) dalam kategori kurang. Hasil analisis kuesioner diperoleh skor paling banyak pada indikator komitmen afektif dengan rata - rata skor 3,873 dan skor terendah pada indikator komitmen normative dengan rata - rata skor 2,6. Komitmen afektif adalah keinginan karyawan tetap menjadi anggota organisasi karena hubungan emosional dan komitmennya terhadap manajemen. Komitmen normatif adalah keinginan pegawai untuk tetap menjadi anggota karena sifat dari komitmen tersebut (Andelan, 2021). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian (Muhyi, 2021) menunjukkan komitmen afektif dalam kategori tinggi dengan variasi yang berbeda-beda dalam mencapai nilai mean. nilai mean keseluruhan komitmen afektif 3,68 dengan kategori tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Hasibuan & Harsono, 2023) menunjukkan skor komitmen normatif partisipan untuk faktor komitmen organisasi skor frekuensi rendah bernilai 128 (59,5%), dan hasil penelitian menunjukkan bahwa skor frekuensi tinggi merupakan komitmen afektif skornya adalah 189 (87,9%), dan komitmen berkelanjutan memiliki skor 144 (67%).

Tabel 6.
Hubungan Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat

Stres Kerja	Komitmen Organisasi						Total	Nilai P	Nilai R
	Baik	%	Cukup	%	Kurang	%			
Tinggi	0	0%	3	100.0%	0	0%	3	0,702	0,044
Sedang	3	30,0%	7	70.0%	0	0%	10		
Normal	6	9,1%	60	90.9%	0	0%	66		

Berdasarkan tabel 7 tabulasi silang stres kerja perawat dan komitmen organisasi di unit rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto. Kategori stres kerja normal dengan tingkat komitmen organisasi cukup sebesar 90,9%. Nilai *P value* = 0,26 ($P > 0,05$), nilai korelasi sebesar 0,127. Disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi perawat di unit rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto, kekuatan hubungan sangat lemah, dan tidak ada arah hubungan yang positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nursyah & Lukiastuti, 2022) Stres yang dialami pegawai Puskesmas se-Kabupaten Tegal tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Jawaban responden (pegawai Puskesmas) terhadap stres kerja menimbulkan respon negatif, dan komitmen organisasi menimbulkan respon positif. Berdasarkan hasil

penelitian dapat diambil kesimpulan stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika responden menjawab pertanyaan terkait stres kerja mendapatkan hasil dalam kategori normal, dan ketika responden menjawab pertanyaan komitmen organisasi mendapatkan hasil dalam kategori cukup. Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu status pekerjaan dan gaji. Perbedaan status pekerjaan dapat menyebabkan pengurangan karyawan, khususnya di kalangan perawat honorer. Turnover yang tinggi memberikan dampak negatif terhadap kinerja keperawatan yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan energi yang diberikan perawat kepada rumah sakit, Oleh karena itu perawat tidak puas dengan gajinya, yang menyebabkan kurangnya komitmen terhadap organisasi dan pada akhirnya menyebabkan perawat ingin berhenti bekerja dari organisasi tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan di RST Wijayakusuma Purwokerto, jumlah responden mayoritas berjenis kelamin perempuan (68,4%), berusia di atas 30 tahun (57,0%) dan berpendidikan D3 bahwa ini menunjukkan hal itu (73,4%), dan sebagian besar responden dengan masa kerja 5-10 tahun (64,5%), tingkat stres kerja berada pada kategori normal yaitu 66 responden (83,5%), tingkat komitmen pada kategori cukup yaitu 70 responden (88,6%), Tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan stres kerja perawat di Ruang Rawat Inap RST Wijayakusuma Purwokerto, p value = 0,266 ($P > 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Andelan, R. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Sebagai Penyusun Dimensi Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara X. 1–17. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/7620/6562>
- Aurellia, V. S., & Prihastuty, R. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Wanita Peran Ganda yang Berprofesi Sebagai Perawat. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2), 79–85. <https://doi.org/10.15294/sip.v11i2.64797>
- Azteria, V., & Hendarti, R. D. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RS X Depok Pada Tahun 2020. 0–4. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Article-18383-5_0658.pdf
- Badri, I. A. (2020). Hubungan kepemimpinan camat dengan peningkatan kualitas pelayanan. *Administrasi Publik*, 5(1), 379.
- Bannepadang, C., Palamba, A., & Aris, L. (2021). Hubungan masa kerja perawat dengan penerapan etika keperawatan kepada pasien di rs elim rantepao. 2021.
- Febriansyah, I. B., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada PT.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 154–165.
- Febrianto, Gustina, E., & Rosalina, S. (2022). Analisis Kinerja Petugas Kesehatan Dalam Penemuan Kasus Baru Stunting Pada Balita Diwilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu Tahun 2021. 5(1). <https://doi.org/10.32524/jksp.v5i1.386>
- Hasibuan, R. F., & Harsono, S. (2023). Perilaku Kerja Inovatif Dan Komitmen Organisasi, Apakah Memiliki Hubungan Pada Digital Workers. 02(01), 15–33. <https://jurnalgrahakirana.ac.id/index.php/JMEB/article/viewFile/45/43>

- Hasyim, R. D., Mulki, M. M., & Hutabarat, S. H. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kotamobagu. *Jurnal Kebidanan*, 15(1), 35–46.
- Hikmawati, D. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Komitmen Organisasi Perawat Di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.
- Ida, Asep Setiawan, Siti Dewi Rahmayanti, Yayat Suryati, & Murtiningsih. (2021). Pengaruh kredensial terhadap kinerja perawat di RSUD R Syamsudin, SH Kota Sukabumi. *Jurnal Health Society*, 10(1), 21–39.
- Intan Puri. (2018). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat IGD RSUD Munyang Kute Redelong. *Universitas Medan Area*, 25–53.
- Irwansyah, R. &. (2021). Diferensiasi peran perawat laki-laki dan perempuan di rsud haji kota makassar. 1.
- Kau, S. T. A., Dulahu, W. Y., & Hiola, D. S. (2022). Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Di RSUD DR. M.M Dunda Limboto. 4(1), 416–425. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjhsr>
- Martyastuti, N. E., Rusdi, & Indriono, A. (2023). *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*. 5(1), 347–354. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>
- Mufidayani, W. (2020). Gambaran Sumber Stres Kerja Perawat DI Ruang Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Kabupaten Jember. *Repository.Unej.Ac.Id*, 2, 10–11.
- Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Di Kota Sukabumi, Jawa Barat. 6(1). <https://jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/download/32494/15550>
- Nursyah, R., & Lukiasuti, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Peran Perspesi Dukungan Organisasi Pada Pegawai Dalam Kondisi Pandemi. 12(02), 139–163. <https://doi.org/10.37478/als.v12i2.2029>
- Pakaya, I., Posumah, J., & Dengo, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Sosial Terhadap Pendidikan Masyarakat di Desa Bontong I Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. VII(104), 11–18.
- Pusung, B., Joseph, W. B. S., & Akili, R. A. (2021). Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat Rs Gmim Bethesda Tomohon Dalam Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal KESMAS*, 10(6), 40–47.