



HUBUNGAN TINGKAT KOMITMEN ORGANISASI DAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PERAWAT DAN BIDAN

THE RELATIONSHIP LEVEL OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK STRESS TO THE RATE OF NURSE AND MIDWIFE SATISFACTION

Shaola Syafrullah Kader*¹, Elly Usman², Tuti Ernawati²

*¹RSKB Ropanasuri

²Universitas Andalas

(Email: shaolask@yahoo.com)

ABSTRAK

Faktor penyebab kepuasan kerja karyawan di RSIA Restu Ibu adalah komitmen pada organisasi sebesar 47% dan stres kerja sebesar 35,2%, Ini semua disebabkan karena beban kerja banyak dirasakan oleh perawat dan bidan, karena ada pertukaran manajemen sehingga tidak sepenuhnya hak yang didapatkan oleh karyawan, sehingga tingginya angka turnover sebesar 16,05%. Tujuan penelitian ini mengetahui penyebab Tingkat kepuasan kerja pada perawat dan bidan di RSIA Restu Ibu dengan intensi variabel Tingkat Komitmen Organisasi dan Tingkat Stres Kerja tahun 2022. Penelitian merupakan penelitian *cross sectional* yaitu suatu pendekatan yang sifatnya sesaat pada suatu waktu dan tidak diikuti terus-menerus dalam kurun waktu tertentu. Pengambilan informasi mengenai variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner terhadap 43 responden. Variabel yang diukur adalah komitmen organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja. Analisis data menggunakan analisis korelasi dan triangulasi data. Kesimpulan, komitmen organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja dengan nilai p sebesar 0,036 dan stres kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dengan nilai p sebesar 0,009. Karyawan merasa perusahaan tidak memiliki banyak makna pribadi bagi mereka, kurang percaya dan loyal terhadap perusahaan, dan mereka akan meninggalkan perusahaan jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik.

Kata kunci : *Kepuasan Kerja; stres kerja*

ABSTRACT

Factors causing employee job satisfaction at RSIA Restu Ibu are commitment to the organization of 47% and work stress of 35.2%. It happens because nurses and midwives feel much workload. After all, there is an exchange of management so that the rights obtained by employees could be better, resulting in a high turnover rate of 16.05%. This study aimed to determine the causes of job satisfaction among nurses and midwives at RSIA Restu Ibu with variable intentions, Organizational Commitment Levels, and Work Stress Levels in 2022. This research is a cross-sectional study, namely a momentary approach that is not followed continuously within a particular time. Retrieval of information regarding the dependent and independent variables in this study was done using a questionnaire to 43 respondents. The variables measured are organizational commitment, job stress, and job satisfaction—data analysis using correlation analysis and data triangulation. In conclusion, organizational commitment is related to job satisfaction with a p-value of 0.036 and work stress is linked to job satisfaction with a p-value of 0.009.



Employees feel the company needs more personal meaning for them, lack trust and loyalty, and will leave the company if there is a better job offer.

Keywords : *Job satisfaction; work stress*

PENDAHULUAN

Studi Mahendrawan tahun 2013, yang menyatakan *The Impact of Workload and Rewards on Job Satisfaction*, menemukan bahwa karyawan yang bahagia lebih menyukai situasi kerja mereka daripada karyawan yang tidak puas terhadap organisasi akan merasa berat terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (dalam A. Ilyas, 2017), kepuasan pegawai dalam bekerja merupakan pendorong penting semangat kerja, disiplin dan kinerja pegawai yang memungkinkan tercapainya tujuan-tujuan lembaga/ kantor/ instansi/perusahaan/ organisasi.

Hal ini dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan manajemen yang difokuskan pada employee engagement yang tinggi, integrasi organisasi, peningkatan kualitas kerja dan peningkatan kualitas karyawan. Tujuan manajemen ini dapat dicapai dengan mencoba menciptakan lingkungan yang menguntungkan bagi karyawan untuk mengembangkan "rasa memiliki" terhadap seluruh organisasi. Karyawan yang terlibat memiliki lebih banyak peluang untuk maju dan biasanya memiliki hubungan kerja yang panjang. Bagi perusahaan, employee engagement yang tinggi berdampak positif terhadap stabilitas tenaga kerja perusahaan, turnover yang rendah dan karyawan bekerja lebih produktif. Tingkat komitmen yang tinggi terhadap karyawan, perusahaan atau organisasi memberikan efek positif, seperti peningkatan produksi, kualitas kerja dan kepuasan kerja serta pengurangan keterlambatan, absensi dan perputaran (Lisan, 2016).

Allen & Meyer dalam Sumarto (2016) mengakui bahwa pengukuran komitmen organisasi dilakukan dengan menggunakan konsep tiga dimensi yang terkandung dalam komitmen organisasi yaitu komponen afektif dalam komitmen organisasi mengacu pada

keterikatan emosional, identifikasi karyawan dan partisipasi dalam organisasi.

Luthans menyatakan (dalam Setiyana, 2013) bahwa seseorang yang mengalami stres kerja menimbulkan gejala yang meliputi tiga aspek, yaitu: Fisiologi, psikologi dan perilaku.

Berdasarkan data terakhir tahun 2021 yang dikumpulkan penulis unit RSIA Restu Ibu, terdapat 4117 kunjungan rawat jalan pada bulan Oktober, 4875 orang pada bulan November dan 4278 orang pada bulan Desember, serta 97 orang kunjungan rawat inap pada bulan Oktober, pada bulan November sebanyak 112 orang dan pada bulan Desember sebanyak 111 orang, yang rata-rata nilai BOR pada tahun 2021 sebesar 46,84.

Dilihat dari banyaknya pasien rawat jalan, jumlah perawat dan bidan di poliklinik tidak sebanding dengan pelayanan yang diberikan kepada pasien. Telah diterima informasi bahwa beberapa karyawan mengeluhkan tuntutan pekerjaan mereka saat ini. Dilihat dari nilai BOR yang tidak mencapai level 60-85%, permasalahan yang dihadapi di lingkungan kerja berdampak sangat kuat bagi karyawan. Masalah lain adalah sulitnya istirahat karena kurangnya perawat dan bidan. Bahkan ada karyawan yang memilih berhenti setelah kurang dari 1 tahun masa kerja dikarenakan beban kerja yang berat dan ketidakpuasan karyawan terhadap upah atau gaji yang tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan data SDM RSIA Restu Ibu tahun 2021, terlihat bahwa turnover mengalami perubahan persentase yang signifikan sejak tahun 2021. Di mana turnover tahun ini tinggi tetapi karyawan yang keluar pada tahun 2021 sangat berkualitas dan ahli di bidangnya. Data menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan RSIA Restu Ibu yang mengalami pergantian pengurus secara menyeluruh dan pengalihan saham perusahaan pada tahun yang



sama. Denvir & McMahon dalam Faldeta et al (2013) mendefinisikan turnover sebagai perpindahan orang dan dari pekerjaan dalam suatu organisasi. Itu bisa sukarela atau tidak disengaja, dan juga dikendalikan dan tidak dapat dihindari.

Menurut Robbins dan Judge (2013), turnover adalah pemberhentian karyawan secara tetap dari suatu perusahaan, baik oleh karyawan itu sendiri maupun oleh perusahaan. Mobley dalam Satwari (2016) menjelaskan bahwa karyawan dapat menyebabkan biaya yang relatif tinggi dan organisasi harus menganalisis dengan cermat nilai sebenarnya dari biaya tersebut. Bahkan jika sebuah organisasi berkomitmen penuh untuk menjadikan lingkungannya tempat yang bagus untuk bekerja, pada akhirnya karyawan akan pergi. Ini karena beberapa karyawan tidak melihat peluang untuk maju dan karena itu mengganti karyawan.

Turnover memiliki dampak negatif bagi perusahaan. Azeem, dalam publikasi Manuel dan Rahyuda (2015), mencatat bahwa pengurangan tingkat turnover berimplikasi pada pengurangan biaya pelatihan dan perekrutan. Artinya, seiring dengan peningkatan penjualan, perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih untuk merekrut karyawan. Setelah proses rekrutmen, perusahaan juga harus mengganti biaya pelatihan karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antar variabel Stres kerja dan Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada perawat dan bidan di RSIA Restu Ibu tahun 2021.

BAHAN DAN METODE

Desain penelitian menggunakan rancangan kuantitatif observasional dengan pendekatan cross-sectional study, yaitu suatu pendekatan yang sifatnya sesaat pada suatu

waktu dan tidak diikuti terus-menerus dalam kurun waktu tertentu. Kegiatan yang dilakukan meliputi pengumpulan data terhadap variabel dependen dan independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja perawat dan bidan, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini yaitu Komitmen organisasi dan Stres kerja. Penelitian ini dilakukan di RSIA Restu Ibu. Penelitian dimulai dengan penelusuran kepustakaan, survey awal, mempersiapkan proposal penelitian, pengambilan data sampai dengan penyusunan laporan akhir. Pengambilan data dilakukan selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan September-Desember 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat dan bidan RSIA Restu Ibu, dimana menurut data dari bagian SDM RSIA Restu Ibu adalah sebanyak 43 orang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil Total sampel adalah seluruh perawat dan bidan RSIA Restu Ibu. Kriteria inklusi yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu perawat dan bidan RSIA Restu Ibu yang terdaftar di bagian SDM dengan masa kerja ≥ 3 bulan. Mampu berkomunikasi dengan baik. Sedangkan kriteria eksklusi yang digunakan yaitu perawat dan bidan yang telah berhenti, Perawat dan bidan dalam masa orientasi.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei kuisioner. Survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden-responden (Jogiyanto, 2011). Metode ini digunakan untuk menjelaskan dan menjabarkan mengenai hasil perhitungan dari analisis kuantitatif serta menggambarkan secara jelas kondisi yang ada dalam objek dan digunakan untuk mengetahui menganalisis data mengenai Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen organisasi di RSIA Restu Ibu.

HASIL

Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja.

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin perawat dan bidan Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	0	0%
2	Perempuan	43	100%
	Total	43	100 %

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Tabel 4. Diatas merepresentasikan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Data ini untuk mengetahui proporsi usia perawat dan bidan. Berdasarkan penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel. 2 Distribusi Frekuensi Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	26-35 tahun	41	95.34%
2	>35 tahun	2	4.66%
	Total	43	100

Tabel 5. merepresentasikan bahwa responden terbanyak adalah perawat dan bidan dengan usia antara 26-35 tahun.

3) Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan perawat dan bidan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel. 3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	D3 kebidanan	26	60.46
2	D3 Keperawatan	13	30.24
3	Ners	4	9.30
	Total	43	100

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Tabel 6 merepresentasikan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan diploma 3 kebidanan.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Data ini untuk mengetahui status pernikahan perawat dan bidan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden perawat dan bidan berdasarkan status pernikahan disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel. 4 Distribusi Frekuensi Status Pernikahan

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	13	30.24
2	Lajang	30	69.76
	Total	43	100

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Tabel 7 merepresentasikan bahwa mayoritas responden berstatus lajang.

Analisa data Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan stres kerja di RSIA Restu Ibu dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

1. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Tabel. 5 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Item	STS	TS	BS	S	SS	RATA-RATA	Skala
Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menyenangkan	Y1.1	5	2	32	4	0	2,81	Cukup rendah
	Memberi kesempatan karyawan untuk belajar	Y1.2	6	37	0	0	0	1,86	Rendah
	Tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan	Y1.3	11	3	29	0	0	2,42	Rendah
Rata-rata Variable "Pekerjaan itu sendiri"								2.67	cukup rendah
Pembayaran	Kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan	Y2.1	34	5	4	0	0	1,30	Sangat rendah
	Adil/tidaknya pembayaran gaji	Y2.2	37	2	4	0	0	1,23	Sangat rendah
	Ketepatan waktu pemberian gaji	Y2.3	38	5	0	0	0	1,12	Sangat rendah
Rata-rata Variable "pembayaran"								1.21	Sangat rendah
Atasan	Membantu karyawan	Y3.1	13	30	0	0	0	1,70	Sangat rendah
	Pengawasan	Y3.2	13	1	29	0	0	2,37	Rendah
	Perlakuan yang adil	Y3.3	39	4	0	0	0	1,09	Sangat rendah
	Penghargaan	Y3.4	7	0	36	0	0	2,67	Cukup rendah
Rata-rata Variable "Atasan"								1.95	Rendah
Rekan Kerja	Saling membantu	Y4.1	7	0	35	0	1	2,61	Cukup rendah
	Saling mendukung	Y4.2	0	43	0	0	0	2,00	Rendah
Rata-rata Variable Rekan Kerja								2.3	rendah
Peluang Jabatan	Adanya pemberian promosi jabatan	Y5.1	0	42	0	0	1	1,96	Rendah
	Puas atau tidaknya terhadap promosi jabatan di kantor	Y5.2	0	0	43	0	0	3,00	Cukup rendah
Rata-rata Variable "Peluang jabatan"								2.48	rendah

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada perawat dan bidan RSIA Restu Ibu adalah rendah.

2. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Tabel. 6 Hasil Kuesioner Stres Kerja

Variabel	Indikator	Item	STS	TS	BS	S	SS	RATA-RATA	Skala
Konflik Kerja	Sumber daya terbatas	X1.1	7	15	18	19	45	4.01	Tinggi
	Perbedaan status, nilai-nilai, persepsi, tujuan	X1.2	7	1	13	35	45	4.49	Sangat tinggi
	Gejala psikologis	X1.3	9	2	11	21	35	3.12	cukup rendah
Rata-rata Variable "Konflik Kerja"								3.87	Tinggi
Beban Kerja	Beban kerja yang berlebih	X2.1	10	26	14	15	32	3.90	Tinggi
	Tugas menjadi lebih kompleks	X2.2	10	26	16	15	32	4.04	Tinggi
	Target kerja	X2.3	10	26	14	15	32	3.90	Tinggi
Rata-rata Variable "beban kerja"								3.94	Tinggi
Waktu Kerja	Jumlah jam kerja	X3.1	8	2	14	19	1	3.02	Cukup rendah
	Waktu kerja	X3.2	11	0	21	10	1	2.65	cukup rendah
	Lembur	X3.3	2	0	3	38	0	3.79	Tinggi
Rata-rata Variable Waktu Kerja								3.16	Cukup rendah

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada variabel stres kerja karyawan mayoritas responden memberikan tanggapan yang tinggi.

3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Tabel. 7 Hasil Kuesioner Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Item	STS	TS	BS	S	SS	RATA-RATA	Skala
Komitmen afektif	Ikatan emosional pada perusahaan	X4.1	0	14	29	0	0	2,67	Cukup rendah
		X4.2	2	1	40	0	0	2,88	Cukup rendah
		X4.3	13	1	29	0	0	2,37	Rendah
	Berkeinginan untuk berkontribusi	X4.4	14	0	0	29	0	3,02	Cukup rendah
		X4.5	13	1	0	29	0	3,05	Cukup rendah
	Keyakinan terhadap nilai – nilai perusahaan	X4.6	2	12	29	0	0	2,63	Cukup rendah
		X4.7	3	1	38	1	0	2,86	Cukup rendah
Rata-rata Variable "Komitmen Afektif"								2.78	Cukup rendah
Komitmen kontinuans	Kebutuhan untuk menjadi anggota perusahaan	X5.1	14	0	7	22	0	2,86	Cukup rendah
	Kerugian meninggalkan perusahaan	X5.2	29	0	13	1	0	1,67	Sangat rendah
Rata-rata Variable "Komitmen kontinuans"								2.26	Rendah
Komitmen normatif	Kewajiban untuk tetap bekerja karena alasan etika	X6.1	32	0	11	0	0	1,51	Sangat rendah
		X6.2	29	14	0	0	0	1,33	Sangat rendah
	Loyalitas	X6.3	29	0	14	0	0	1,65	Sangat rendah
		X6.4	0	43	0	0	0	2,00	Rendah
Rata-rata Variable "Komitmen normatif"								1.62	Sangat rendah

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada variabel Komitmen Organisasi mayoritas responden memberikan tanggapan yang rendah.

Analisis Karakteristik Variabel

1. Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 21; nilai maksimum sebesar 38; mean sebesar 27.91 ; dan standar deviasi sebesar 3.909. Selanjutnya variabel Kepuasan Kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 14 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel. 8 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 31.81$	4	9.31%
Rendah	$X < 24.06$	39	90.69%
Jumlah		43	100,00

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja responden rendah.

2. Stres Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel Stres kerja diperoleh nilai minimum sebesar 10 ; nilai maksimum sebesar 35; mean sebesar 24.93 ; dan standar deviasi sebesar 10.60. Selanjutnya variabel stres kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel stres kerja terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel stres kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel. 9 Kategorisasi Variabel stres Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 35.52$	26	60.46%
Rendah	$X < 14.29$	17	39.54%
Jumlah		43	100,00

Tabel di atas menunjukkan bahwa stres kerja responden tinggi.

3. Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 16; nilai maksimum sebesar 35; mean sebesar 30.35; dan standar deviasi sebesar 4.850. Selanjutnya variabel komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 13 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel. 10 Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 35.2$	3	6.9%
Rendah	$X < 25.5$	40	93.1%
Jumlah		43	100,00

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi rendah.

PEMBAHASAN

Analisa Data Karakteristik Responden

Distribusi tenaga kesehatan tidak merata di seluruh dunia, negara dengan kebutuhan relatif rendah memiliki jumlah tenaga kesehatan terbanyak, sedangkan negara dengan insidensi penyakit tertinggi memiliki tenaga kesehatan yang jauh lebih sedikit, termasuk Indonesia (WHO, 2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara usia dengan stres kerja pada perawat dan bidan di RSIA Restu Ibu. Dalam penelitian ini, sebagian besar responden berusia 26-35 tahun (95,34%), yang biasanya memiliki semangat kerja yang lebih besar, tetapi sebagai perawat dan bidan muda, biasanya tidak dapat mengendalikan stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri & Tualeka (2017) yang menemukan bahwa hasil uji faktor kontinjensi memperoleh skor asosiasi sebesar 0,228. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dengan usia responden.

Hubungan jenis kelamin dengan stres pada perawat dan bidan RSIA Restu Ibu dapat dilihat dari 43 responden yang berjenis kelamin perempuan. Sebanyak 8 responden mengalami stres tinggi dan 35 responden mengalami stres rendah. Dalam penelitian ini, tidak mungkin untuk melihat apakah stres terkait dengan jenis kelamin karena sampel populasi yang terbatas. Namun referensi dari banyak penelitian menyatakan bahwa salah satu penelitian Fitri (2018) mendapatkan hasil uji hubungan jenis kelamin dengan stres kerja dengan menggunakan uji p-value diperoleh sebesar 0,805 ($>0,05$) yang berarti tidak ada hubungan antara jenis kelamin

dan stres kerja. Hal ini mungkin terjadi karena perbedaan jenis kelamin tidak secara signifikan mempengaruhi stres kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan antara tingkat stres kerja dan perbedaan jenis kelamin memiliki nilai yang lebih signifikan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Awalia, Miptahul Janah (2021) yang menyatakan untuk hasil analisis hubungan jenis kelamin dengan stres kerja menunjukkan p-value $0,175 > 0,05$ yang artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dan stres kerja.

Analisa Data Deskriptif

1. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja dengan p-value 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah komitmen organisasi perawat dan bidan RSIA Restu Ibu maka kepuasan kerja juga semakin rendah. Penelitian ini terkait dengan Handoko (2016), Mathis dan Jackson (2015) bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, mereka tidak merasa berkewajiban terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan Boles et al.

Sebuah studi oleh Luqman et al. (2017) di sektor publik Nigeria menemukan bahwa karyawan lebih terlibat dalam memberikan layanan kepada konsumen ketika mereka puas dengan pekerjaannya dan memiliki peluang karir, tetapi sebaliknya, ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, mereka tidak berkomitmen untuk melibatkan perusahaan.



Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Mathieu dan Zaiac (2017) yang tidak menemukan hubungan antara komitmen organisasi dengan berbagai outcome lainnya seperti tingginya kinerja, rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, dan rendahnya tingkat kemangkiran karyawan. Tett dan Meyer (2015) dalam penelitiannya dengan menggunakan pathanalysis juga menemukan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan karyawan, sehingga tidak mempengaruhi keluarnya karyawan dari organisasi.

2. Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji korelasi penelitian ini dapat diketahui bahwa stres kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dengan p-value 0,009. Artinya semakin tinggi stres kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja mereka.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian Dina Kartikawati (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta banyak faktor lain yang berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Wibowo dkk. (2015) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Tukimin (2014) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Li Li (2014) bahwa pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif dikarenakan adanya pengembangan karir, stres upah dan imbalan yang menjadi faktor. Riaz (2016), Rizwan (2014) mengatakan bahwa stres kerja adalah masalah yang sangat substansial di tempat kerja.

Dalam melakukan pekerjaan, seorang pekerja dapat mengalami stress kerja. Greenberg mendefinisikan stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar

organisasi. David dan Newstrom mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang Sementara, Robbins mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti (2007:368).

3. Dampak Penelitian Terhadap RSIA Restu Ibu

1. Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Restu Ibu. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Lumintang (2016) bahwa pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

2. Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Arsyad (2016) bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepuasan kerja rendah pada perawat dan bidan di RSIA Restu Ibu, karena peluang jabatan dan pembayaran yang rendah. Stres kerja tinggi pada perawat dan bidan di RSIA Restu Ibu dikarenakan adanya beban kerja yang tinggi sehingga jam kerja meningkat. Komitmen Organisasi rendah pada perawat dan bidan di RSIA Restu Ibu. Adanya hubungan tingkat komitmen organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja perawat dan bidan. Adanya hubungan tingkat stres kerja terhadap tingkat kepuasan kerja perawat dan bidan.

Mengetahui penyebab rendahnya tingkat kepuasan kerja pada perawat dan bidan di RSIA Restu Ibu, dapat dilakukan dengan memberikan kepastian jenjang karier dan kenaikan penghasilan terhadap karyawan, sehingga dengan adanya kepastian tersebut dapat menjadi salah satu alasan perawat dan bidan bertahan di RSIA Restu Ibu. Mengetahui adanya hubungan tingkat stres kerja dengan tingkat kepuasan kerja pada perawat di RSIA Restu Ibu, dapat dilakukan dengan membuat panduan alur koordinasi pelayanan yang jelas, membuat daftar pembagian tugas dan tanggung jawab setiap karyawan dan diberitahukan kepada masing-masing karyawan serta membina hubungan baik interpersonal karyawan. Mengetahui penyebab rendahnya komitmen organisasi pada perawat dan bidan di RSIA Restu Ibu, dapat dilakukan dengan memberikan kepastian jenjang karier sehingga dengan adanya kepastian tersebut dapat menjadi salah satu alasan perawat dan bidan bertahan di RSIA Restu Ibu. Mengetahui adanya hubungan tingkat komitmen organisasi dengan tingkat kepuasan kerja pada perawat di RSIA Restu Ibu, dapat dilakukan dengan membuat aturan yang tidak memberatkan karyawan, memberikan hak yang sesuai dengan kerja keras yang dilakukan karyawan. Mengetahui adanya hubungan tingkat stress kerja dengan tingkat kepuasan kerja pada perawat di RSIA Restu Ibu, dapat dilakukan dengan melakukan analisa beban kerja dan melakukan sistem rotasi agar perawat dan bidan tidak bosan berada hanya pada satu unit saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Awalia, M. J. (2021). "Hubungan Unur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom". *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*.
- Fitri, A. M. (2018). Analisis Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi Pada Karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Handoko, T. (2016). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta : BPFE Press*.
- Ilyas, A. (2018, October). Kepuasan Kerja : Harapan dan Tantangan Bagi Konselor. In Seminar Konseling 2017. *Fakultas Ilmu Pendidikan UNP*.
- Lisan, W. (2016). Analisis Pengaruh Turnover Karyawan, Motivasi, dan Pengayaan Pekerjaan, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Megatrading tbk Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16.
- Mahendra, I. a. (2015). pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Panca Dewata Denpasar. *Doctoral dissertation, Udayana University*.
- Putri, G. W. (2017). Hubungan antara stres kerja dengan tingkat produktivitas tenaga kerja di Cv. "X". *The Indonesian Journal of Occupational Safety, Health and Environment*, 144-154.
- Robbins, S. P. (2013). Organizational Behavior, 15th Edition. *London : Pearson*.
- Wibowo. (2013). Perilaku Dalam Organisasi . *Jakarta:Rajawali Pers*.