

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA RSUD DR. ACHMAD DARWIS DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang



Oleh :

**VIVI GUSNIA NINGSIH
2017/ 17059034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

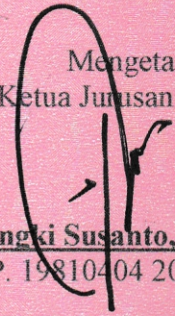
**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA RSUD DR. ACHMAD DARWIS DENGAN STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

NAMA : VIVI GUSNIA NINGSIH
NIM/TM : 17059034/2017
JURUSAN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI

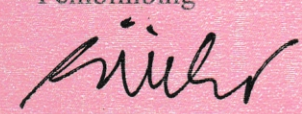
Padang, November 2021

Disetujui Oleh :

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D
NIP. 19810404 200501 002

Pembimbing


Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP. 19650306 1990012 001

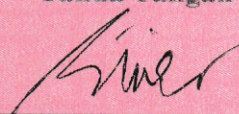
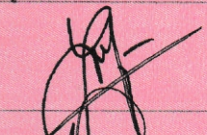
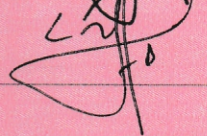
HALAMAN PENGESAHAN LULUSAN UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA RSUD DR. ACHMAD DARWIS DENGAN STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Nama : Vivi Gusnia Ningsih
Nim/Tm : 17059034/2017
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen S-1
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

Padang, November 2021

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Rini Sarianti, SE, M.Si	Ketua	
Yuki Fitria, SE, MM	Anggota	
Chichi Andriani, SE, MM	Anggota	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Vivi Gusnia Ningsih
NIM/ TM : 17059034/2017
Tempat/Tanggal Lahir : Koto Baru/ 24 Agustus 1998
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Keuangan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Belibis Blok A No. 19, Air Tawar Barat, Padang
No. HP/ Telephone : 085263916096
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional
Pada RSUD dr. Achmad Darwis dengan Stres Kerja Sebagai
Variabel Mediasi

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, November 2021
Penulis



Vivi Gusnia Ningsih
NIM. 17059034

ABSTRAK

**VIVI GUSNIA NINGSIH : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap
2017/17059034 Komitmen Organisasional Pada RSUD dr.
Achmad Darwis dengan Stres Kerja
Sebagai Variabel Mediasi.**

Dosen Pembimbing : Rini Sarianti, SE, M.Si

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi : (1) Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional di RSUD dr. Achmad Darwis (2) pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja di RSUD dr. Achmad Darwis (3) pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional di RSUD dr. Achmad Darwis (4) peran yang dimiliki stres kerja dalam mempengaruhi hubungan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional sebagai pemediasi di RSUD dr. Achmad Darwis.

Metodologi - Sampel dalam penelitian ini adalah 73 perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Darwis di Suliki, Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. *Partiel least square* (PLS) dipilih sebagai model persamaan struktural (SEM) untuk menguji hipotesis.

Hasil – Berdasarkan analisis data penelitian ini mendapatkan bahwa : (1) iklim organisasi berpengaruh langsung dan signifikan serta positif terhadap komitmen organisasional di RSUD dr. Achmad Darwis, (2) iklim organisasi berpengaruh langsung dan signifikan serta negatif terhadap stres kerja di RSUD dr. Achmad Darwis, (3) stres kerja berpengaruh langsung dan signifikan serta negatif terhadap komitmen organisasional di RSUD dr. Achmad Darwis, (4) stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional di RSUD dr. Achmad Darwis.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Komitmen Organisasional, Stres Kerja

ABSTACT

VIVI GUSNIA NINGSIH : *The Effect of Organizational Climate on Organizational Commitment on Dr. Achmad Darwis Hospital with Work Stress as a Mediation Variable.*
2017/17059034

Dosen Pembimbing : Rini Sarianti, SE, M.Si

Purpose - This research aimed to identify: (1) The influence of organizational climate on organizational commitments in dr. Achmad Darwis hospital (2) the influence of organizational climate on work stress in dr. Achmad Darwis hospital (3) the influence of work stress on organizational commitment in dr. Achmad Darwis hospital (4) the mediating effect of work stress on the relationship between organizational climate on organizational commitment dr. Achmad Darwis hospital.

Methodology - The sample in this study was 73 nurses working on inpatient room of dr. Achmad Darwis Hospital in Suliki, Indonesia. Sampling techniques used total sampling. Data was collected through a questionnaire using Likert scale. Partial least square (PLS) was chosen as the structural equation model (SEM) to test the hypotheses.

Finding – Based on the analysis of this research data, (1) the organizational climate has a direct and significant and positive effect on organizational commitment in dr. Achmad Darwis Hospital, (2) organizational climate has a direct and significant and negative effect on work stress in dr. Achmad Darwis Hospital, (3) work stress has a direct and significant and negative effect on organizational commitment in dr. Achmad Darwis Hospital, (4) Work stress significantly mediates the relationship between the organization's climate and the organizational commitment at dr. Achmad Darwis Hospital.

Keywords: **Organizational Climate, Organizational Commitment, Work Stress**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang tidak pernah berhenti memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada RSUD dr. Achmad Darwis dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Rasulullah SAW yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penulis menyadari selama penulisan skripsi ini bukan hanya karena usaha keras dari penulis sendiri, akan tetapi karena adanya bimbingan, dukungan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Rini Sarianti, SE, M.M yang telah membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis ingin sampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Idris, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Perengki Susanto S.E, M.Sc, Ph.D Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Yuki Fitria S.E, MM selaku Sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, sekaligus selaku penguji I yang telah memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.

4. Ibu Chici Andriani, S.E, M.M selaku dosen pembimbing akademik, sekaligus selaku penguji II yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Bapak Supan Weri Mandar selaku Staf Administrasi Jurusan Manajemen, yang telah memberi kelancaran dalam proses administrasi penelitian dan penulisan skripsi.
6. Bapak dan ibu Pimpinan dan Perawat RSUD dr. Achmad Darwis yang telah memberi izi, mengarahkan dan membantu penulis dalam mengumpulkan informasi untuk penelitian.
7. Teristimewa kepada Papa (Rifnaldi) dan Bunda (Deswira), yang tersayang alm. Ayah (Usmadi) dan Mama (Yurlianis) Skripsi ini saya persembahkan kepada keempat orang tua saya, terima kasih atas doa, cinta, dorongan dan semangat yang luar biasa serta pengorbanannya sehingga penulis dapat meraih semua ini dan kebanggan kepada ketiga adik saya Novrialdi Yurianto, Laura Junia Febianti dan Aldo Arrahman yang telah mendoakan penulis demi terwujudnya impian penulis.
8. Sahabat tersayang yang selalu mendukung, memberi saran dan bantuan agar terselesaikan skripsi ini Ratna Desinta, Surya Rihadatul Aisy. Serta anggota kos tersayang princess belibis..
9. Teman-teman Jurusan Manajemen 2017, khususnya Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis sebutkan, yang telah memberi motivasi dan bantuan kepada penulis.

10. Dan juga senior Jurusan Manajemen 2016 yang telah bersedia menjadi tempat bertanya bagi penulis.

Semoga segala bantuan, bimbingan, arahan dan dukungan yang diberikan dari segala pihak tidak sia-sia dan semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa pengetahuan penulis masih terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis berusaha untuk tetap menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penutup kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, November 2021

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	10
KAJIAN TEORI	10
A. Kajian Teori	10
1. Komitmen organisasional	10
2. Iklim organisasi	13
3. Stres Kerja.....	16
B. Penelitian Relevan	19
C. Kerangka Konseptual.....	26
D. Hipotesis	27
BAB III	31
METODE PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian	31
B. Waktu Dan Tempat Penelitian	32
C. Populasi Dan Sampel.....	32
D. Data Penelitian	33

E.	Teknik Pengumpulan Data	33
F.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	34
G.	Instrumen Penelitian	38
H.	Teknik Analisis Data	39
1.	Analisis Deskriptif	39
2.	Analisis Data dengan SEM PLS	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		46
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	46
1.	Sejarah Singkat RSUD dr. Achmad Darwis	46
2.	Visi RSUD dr. Achmad Darwis	47
3.	Misi RSUD dr. Achmad Darwis	48
4.	Motto RSUD dr. Achmad Darwis	48
5.	Struktur Organisasi	48
B.	Hasil Penelitian	49
1.	Deskripsi Responden	39
2.	Deskripsi Variabel Penelitian	51
C.	Hasil Analisa Data	59
1.	Model Pengukuran (Outer Model)	60
2.	Model Struktural (Inner Model)	66
3.	Pengujian Hipotesis	67
D.	Pembahasan	72
1.	Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional	72
2.	Pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja	73
3.	Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional	75
4.	Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional melalui stres kerja	76
BAB V PENUTUP		79
A.	Kesimpulan	79
A.	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN		88

DAFTAR TABEL

<i>Table 1 Penelitian Relevan.....</i>	22
<i>Table 2 Rekapitulasi Perawat Ruang Rawat Inap RSUD. Dr. Achmad Darwis ...</i>	32
<i>Table 3 Definisi Operasional.....</i>	37
<i>Table 4 Skala Likert.....</i>	39
<i>Table 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</i>	49
<i>Table 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur</i>	49
<i>Table 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan</i>	50
<i>Table 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja</i>	51
<i>Table 9 Distribusi Frekuensi Komitmen organisasional.....</i>	52
<i>Table 10 Distribusi Frekuensi Iklim organisasi</i>	54
<i>Table 11 Distribusi Frekuensi Stres Kerja</i>	57
<i>Table 12 Output Outer Loadings.....</i>	63
<i>Table 13 Hasil Analisis Square Root of Average (AVE).....</i>	64
<i>Table 14 Output Cross Loadings.....</i>	65
<i>Table 15 Hasil Analisis Composite Reliability</i>	66
<i>Table 16 Hasil Analisis R-square</i>	66
<i>Table 17 Hasil Analisis Inner Model.....</i>	67
<i>Table 18 Perhitungan Koefisien Variabel Tidak Langsung</i>	70
<i>Table 19 Pengaruh Total Iklim organisasi (X), Komitmen organisasional (Y) dan Stres kerja (Z)</i>	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 2 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 3 Model Awal Hubungan Variabel Yang Diteliti	61
Gambar 4 Model Akhir Hubungan Variabel Yang Diteliti.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Observasi.....	88
Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian.....	89
Lampiran 3 : Kuesioner	90
Lampiran 4 : Analisis Distributif.....	94
Lampiran 5 : Gambar Outer Model Awal.....	95
Lampiran 6 : Gambar Outer Model Akhir	96
Lampiran 7 : Outer Loading Awal dan Akhir	96
Lampiran 8 : Hasil Uji PLS.....	98
Lampiran 9 : Uji Hipotesis	98
Lampiran 10 : Data Penelitian.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi. Untuk menjadi organisasi yang efektif dan efisien, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas pada dasarnya dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Giauque, dkk., (2014) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mengejar kualitas tidak hanya bergantung pada bagaimana organisasi mengembangkan kompetensi karyawannya, namun juga bagaimana organisasi meningkatkan komitmen karyawannya, baik komitmen pada pekerjaan maupun pada arahan atasan.

Salah satu isu yang paling motivasional pada setiap organisasi termasuk organisasi pelayanan kesehatan adalah komitmen organisasional karena mempunyai sumber daya yang berkomitmen dan yang mempunyai kemampuan tidak hanya dapat mengurangi ketidakhadiran tetapi juga bisa meningkatkan kinerja organisasi dan mental karyawan (Alipour dan Kamaee Monfared 2015). Komitmen organisasional merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen akan menunjukkan kemauan bekerja keras untuk bekerja tetap bertahan di lembaga tempat bekerja (Auda,

2018). Meyer dan Allen (Bahrami *et al.* 2016) menyarankan kerangka kerja dengan tiga jenis organisasi komitmen : afektif komitmen, komitmen kesinambungan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif mengacu pada ketertarikan emosional anggota, identifikasi dan keterlibatan dalam anggota. Anggota dengan komitmen afektif yang kuat tetap bersama organisasi karena mereka ingin. Komitmen berkelanjutan mengacu pada penilaian anggota apakah biaya keluar dari organisasi lebih besar dari biaya tinggal. Anggota yang merasa biaya lebih besar tetap tinggal karena mereka perlu. Komitmen normatif mengacu kepada perasaan anggota tentang kewajiban terhadap organisasi.

Penelitian ini mengambil objek pada RSUD. Dr Achmad Darwis yang merupakan rumah sakit milik daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dimana termasuk salah satu Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota yang memiliki tanggung jawab moral terhadap masyarakat, dengan begitu rumah sakit berkewajiban melayani semua golongan masyarakat. Sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting dalam organisasi rumah sakit terkait melayani masyarakat atau pasien adalah tenaga perawat. Perawatlah yang menangani segala sesuatu yang terjadi pada pasien selama 24 jam sehari. Beberapa tugas yang diberikan oleh rumah sakit kepada perawat seperti menjaga dan merawat pasien, memberikan takaran obat dengan tepat serta waktu yang tepat, memberikan dukungan kepada pasien. Dengan berbagai tuntutan tugas tersebut diperlukan perawat yang berkomitmen tinggi.

Berdasarkan survey awal penulis terdapat tingkat komitmen perawat RSUD dr. Achmad Darwis masih rendah berdasarkan hasil wawancara dengan perawat dan kepala bagian SDM RSUD dr. Achmad Darwis mengatakan bahwa perawat tidak merasa ragu atau rugi untuk meninggalkan pekerjaannya, yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti suasana organisasi tidak menyenangkan dan stres kerja yang dialami perawat. Dan juga perawat tidak sepenuhnya menganggap masalah yang terjadi di rumah sakit bukan bagian dari masalahnya. Karami dalam Saadeh dan Suifan (2020) mengatakan tingkat komitmen organisasional yang rendah dapat menyebabkan perkembangan masalah dalam organisasi termasuk ketidakhadiran kualitas keperawatan yang menurun, dan ketidakteraturan dengan tujuan organisasi. Ardiansyah dalam Agustama dan Giantara (2020) mengatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan ikut memperhatikan nasib organisasinya.

Komitmen organisasional dan stres kerja merupakan faktor penting untuk keberhasilan organisasi perawatan kesehatan Alipour dan Kamaee Monfared (2015). Stres sering dicirikan sebagai perasaan tuntutan yang berlebihan (Ali dan Kakakhel, 2013). Berbagai tuntutan kerja dan situasi yang dialami akan menjadi sumber potensial terjadinya stres (Golizeck, 2005). Stres dapat menyebabkan komitmen organisasi menjadi rendah, efek berlebihan dari stres ini adalah meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari organisasi dan kinerja organisasi berkurang (Ariawan dan Sriathi, 2017). Meskipun setiap pekerjaan memiliki tingkat stres tertentu,

beberapa pekerjaan dianggap lebih membuat stres daripada yang lain karena kerentanan tanggung jawab mereka (Ghasemzadeh, dkk., 2017). Rumah sakit dianggap sebagai lingkungan yang unik karena sifatnya sibuk, memungkinkan kontaminasi dan kerentanan terhadap infeksi (Al-khasawneh dan Futa, 2013).

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan pada perawat di RSUD dr. Achmad Darwis didapatkan bahwa bekerja di rumah sakit menimbulkan stres karena perawat diharapkan merespon kebutuhan pasien dengan cepat. Stres yang dirasakan oleh perawat memberikan pengaruh secara mental yang dapat mengganggu proses pekerjaan serta dapat membahayakan organisasi. Peneliti sebelumnya membahas bahwa organisasi berada dalam bahaya yang berlebihan karena stres (Zufiesha *et al.*, 2017). Para peneliti telah membahas bahwa tingkat stres yang tinggi di lingkungan rumah sakit merupakan faktor utama kesehatan fisik dan psikologis di kalangan profesional perawatan kesehatan (Al-Makhaita, dkk., 2014).

Selain permasalahan stres kerja, masalah Iklim organisasi juga penting dalam hal membangun komitmen organisasional. Iklim organisasi yang sesuai dapat mengarah pada inovasi dan inspirasi dalam organisasi serta memiliki peran positif dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu manajer harus selalu memantau Iklim organisasi (Bahrami *et al.*, 2016). Iklim organisasi berfungsi sebagai ukuran persepsi atau perasaan individu tentang organisasi (Vanaki dan Vagharseyyedin, 2009).

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan pada perawat didapatkan bahwa penghargaan yang diberikan RSUD dr. Achmad Darwis kepada perawat masih belum optimal, hal tersebut dapat menimbulkan perasaan kurang dihargai terhadap pekerjaan yang telah dilakukan sehingga menurunnya Iklim organisasi dan kurangnya komitmen perawat terhadap RSUD dr. Achmad Darwis. Sedangkan Iklim organisasi tercermin dalam tujuan organisasi untuk pengembangan karyawannya dengan menyediakan lingkungan dan kondisi kerja yang baik dan membantu serta mendukung mereka sehingga meningkatkan komitmen diantara karyawan terhadap organisasi (Suliman dan Iles, 2000).

Beberapa penelitian terdahulu, Iklim organisasi mempunyai pengaruh pada tingkat stres kerja dan komitmen organisasional Bahrami *et al.* (2016), Noordin *et al.*, (2010) dan Elondri (2020) mengatakan variabel Iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi hubungan Iklim organisasi dengan komitmen organisasional. Hasil penelitian Agustama dan Giantara (2020) serta Ruzungunde *et al.*, (2016) mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasional. Penelitian dari Paduraru (2014) mengatakan Iklim organisasi mempunyai hubungan negatif dengan stres kerja. Rendahnya tingkat stres kerja dari karyawan memberikan efek pada hubungan Iklim organisasi pada komitmen organisasional (Agustama dan Giantara, 2020).

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut dengan judul ***“Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Komitmen organisasional pada Perawat RSUD. Achmad Darwis dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi”***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka dapat diidentifikasi bahwa :

1. Masih kurangnya kepedulian RSUD dr. Achmad Darwis dalam pemberian penghargaan kepada perawat sehingga dapat menimbulkan rasa kurang dihargai.
2. Belum sepenuhnya RSUD dr. Achmad Darwis mengontrol stres kerja kepada perawat yang dapat memberi dampak secara mental yang dapat mengganggu pekerjaan serta membahayakan organisasi.
3. Perawat tidak merasa rugi atau ragu untuk meninggalkan pekerjaannya serta tidak sepenuhnya menganggap masalah yang terjadi di rumah sakit bukan bagian dari masalahnya sehingga tingkat komitmen organisasional menjadi rendah.

Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi akan terbentuk ketika karyawan memiliki Iklim organisasi yang jelas serta stres kerja yang rendah pada karyawan tersebut terhadap pekerjaan organisasi.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka perlu diadakan pembatasan masalah, hal ini dimaksud untuk memperjelas permasalahan dan merincikan permasalahan yang ingin diteliti serta agar lebih fokus dan mendalam mengingat luasnya permasalahan yang ada mengenai komitmen organisasional. Penelitian ini akan memfokuskan permasalahan pada pengaruh Iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada di RSUD dr. Achmad Darwis.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Sejauhmana Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada RSUD dr. Achmad Darwis?
2. Sejauhmana Iklim organisasi berpengaruh terhadap stres kerja pada RSUD dr.Achmad Darwis?
3. Sejauhmana stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada RSUD dr. Achmad Darwis?
4. Sejauhmana peran yang dimiliki variabel stres kerja dalam mempengaruhi hubungan Iklim organisasi terhadap komitmen organisasional sebagai pemediasi pada RSUD dr. Achmad Darwis?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji :

1. Pengaruh Iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada RSUD dr. Achmad Darwis.
2. Pengaruh Iklim organisasi terhadap stres kerja pada RSUD dr. Achmad Darwis.
3. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada RSUD. Dr. Achmad Darwis.
4. Peran yang dimiliki stres kerja dalam mempengaruhi hubungan Iklim organisasi terhadap komitmen organisasional sebagai pemediasi pada RSUD dr. Achmad Darwis.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti bagi penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Negeri Padang.

- b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat memperluas konsep komitmen organisasi dan nantinya penelitian ini juga dapat digunakan

sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian dibidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan Iklim organisasi, stres kerja dan komitmen organisasional.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan bagi perusahaan dalam menerapkan Sumber Daya Manusia dan dijadikan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang akan diterapkan pada perusahaan yang berkaitan dengan hal yang mempengaruhi komitmen organisasional.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

Teori merupakan sekumpulan pernyataan dari para ahli untuk menyederhanakan penyampaian suatu masalah yang nyata. Pada kajian teori ini akan menjelaskan variabel yang bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi definisi dan indikator dari masing-masing variable yang di teliti. Variabel tersebut adalah komitmen organisasional (*Y*), Iklim organisasi (*X1*), dan stres kerja (*Z*).

1. Komitmen organisasional

a. Pengertian Komitmen organisasional

Komitmen dalam organisasi sebagai konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Allen *and* Meyer, 1990). Komitmen organisasional adalah orientasi karyawan terhadap organisasi sebagai bentuk identifikasi sebagai loyalitas, kesukarelaan dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Robbins dan Coulter, 2010).

Edison, dkk., (2016) berpendat komitmen karyawan adalah suatu bentuk dimana karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan. Luthans (2006) mengatakan organisasi komitmen

organisasional adalah keinginan yang kuat untuk mempertahankan anggota organisasi, kemauan yang kuat untuk mempertahankan nama organisasi dan keyakinan untuk menerima nilai-nilai tujuan organisasi.

Komitmen organisasional merupakan perasaan, sikap serta perilaku individu mengidentifikasikan dirinya bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2017). Menurut Ivancevich, dkk., (2008) mengatakan komitmen merupakan perasaan identifikasi, pelibatan dan loyalitas dinyatakan oleh karyawan terhadap organisasi.

Dari pendapat Allen and Meyer (1990), Robbins & Coulter (2010), Edison dkk., (2016), Luthans (2006), Wibowo (2017) serta Ivancevich, dkk., (2008) dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan perasaan dimana karyawan memberi dukungan loyalitas terhadap organisasi dan menganggap dirinya bagian dari organisasi serta mempertahankan nama dan keyakinan untuk menerima nilai tujuan dari organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasional

1) Iklim organisasi

Mayer dalam Agustama (2020) mengatakan komitmen organisasional paling utama dipengaruhi oleh hubungan kerja yang positif, kemudian juga dipengaruhi oleh hubungan positif

organisasi terhadap lingkungan dan juga kepada orang lain, serta lingkungan kerja yang memungkinkan dan lokasi organisasi yang baik. Komitmen organisasional yang terbentuk pada setiap karyawan tidak lepas dari adanya iklim organisasi yang baik dan kondusif.

2) Stres Kerja

Arifin dalam Agustama (2010) mengatakan komitmen organisasional dipengaruhi situasi konflik kehidupan kerja, dalam hal ini tekanan yang kerja yang tinggi menyebabkan komitmen organisasional yang rendah. Karyawan yang terkena stres seringkali tidak produktif, secara tidak sadar menunjukkan kemalasan, kebodohan, tidak efektif dan efisien serta berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi.

3) Kepuasan Kerja

Jaramillo dalam Luh *et al.*, (2016) mengatakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap senang terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

c. Indikator Komitmen organisasional

Allen dan Meyer dalam Agustama dan Giantara (2020) mengemukakan tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen organisasional, yaitu :

- 1) *Affective commitment* (komitmen afektif) keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi; Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan karena ia memang ingin bersama dengan organisasi itu;
- 2) *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi;
- 3) *Normative commitment* (komitmen normatif) terkait dengan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya tanggung jawab dari seorang pegawai.

2. Iklim organisasi

a. Pengertian Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2008). Iklim organisasi adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya (Davis, 2008). Pengertian tersebut mengacu pada

lingkungan unit perusahaan. Hampir semua hal yang terjadi pada organisasi dipengaruhi oleh iklim.

Menurut Luthans (2006) Iklim organisasi merupakan serangkaian perasaan yang berhubungan dengan perlengkapan kerja, sikap karyawan organisasi dengan pihak luar organisasi. Sedangkan Robert Stringer (2002) mengatakan Iklim organisasi sebagai koleksi serta pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Purnama dan Riana (2020) mengatakan Iklim organisasi merupakan persepsi pada ketetapan hati, suasana dan harapan karyawan yang diarahkan oleh norma untuk bertindak sesuai prosedur dalam melaksanakan tugas dengan tingkat keberhasilan yang tinggi.

Berdasarkan pendapat Wirawan (2008), Davis (2008), Luthans (2006), Robert Stringer (2002) serta Purnama dan Riana (2020) dapat disimpulkan Iklim organisasi adalah persepsi karyawan tetap terhubung dengan lingkungan organisasi dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya baik dalam maupun luar organisasi yang diarahkan oleh aturan untuk bertindak sesuai prosedur dalam melaksanakan tugas yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

b. Indikator Iklim organisasi

Indikator Iklim organisasi pada penelitian ini dipaparkan oleh Schnake (1983). Indikator ini dipilih karena kesesuaian digunakan pada organisasi yang bergerak dibidang pelayanan, yaitu :

1) *Participation and rewards*

Berhubungan dengan tingkat partisipasi diperbolehkan dalam menetapkan tujuan dan standar kinerja, juga berkaitan dengan hubungan antara kinerja yang dirasakan dan penghargaan.

2) *Structure*

Berkaitan dengan kejelasan kebijakan dan prosedur organisasi, dan kejelasan tujuan dan tugas-tugas.

3) *Warmth and support*

Berkaitan dengan hubungan interpersonal antara bawahan dan orang lain dalam organisasi termasuk manajemen.

4) *Standards*

Berkaitan dengan standar kinerja, kesulitan tujuan, dan tekanan untuk kinerja.

5) *Responsibility*

Mengacu pada tanggung jawab individu dan otonomi.

3. Stres Kerja

a. Pengertian

Menurut pendapat Siagian (2010), “Stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2010) stress merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak.

Menurut Handoko (2011) stres adalah kondisi suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2011) berpendapat stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres kerja merupakan situasi tekanan emosional yang sedang dialami seseorang karena menghadapi tuntutan yang sangat besar hambatan, adanya kesempatan penting hingga dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan fisik seseorang (Hariandja, 2007). Anoraga (2001) berpendapat stres kerja adalah bentuk tanggapan seseorang baik mental maupun fisik yang menghadapi perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu hingga mengakibatkan dirinya terancam.

Dari definisi Siagian (2010), Robbins dan Coulter (2010), Handoko (2011), Mangkunegara (2011), Hariandja (2007) serta

Anoraga (2001) dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah situasi dimana karyawan mengalami tekanan pekerjaan dari organisasi sehingga mempengaruhi emosi, cara berfikir hingga kondisi fisik.

b. Faktor Penyebab Stres Kerja

1) Iklim organisasi

Ashar Sunyoto (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja serta ketidakpastian berhubungan dengan penilaian dari struktur dan Iklim organisasi. Faktor stres yang dijumpai terpusat pada sejauhmana karyawan dapat berperan atau terlibat dalam organisasi. Hurrell (dalam D Tantra and Larasati, 2015) keterlibatan karyawan kurang dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Jika peluang untuk terlibat meningkat dapat menghasilkan peningkatan produktifitas, kesehatan mental dan fisik.

2) Beban Kerja

Ashar Sunyoto (2001) salah satu pembangkit stres akibat dari beban yang diberikan terlalu berlebih atau sedikit.

3) Tuntutan Luar Organisasi

Ashar Sunyoto (2001) mengatakan pemicu stres ini mencakup segala unsur kehidupan karyawan yang berinteraksi dengan pekerjaan dan kehidupan yang memberikan tekanan pada karyawan.

c. Gejala Stres

Gejala stres dikelompokkan menjadi tiga kategori utama (Robbins dan Coulter, 2010), yaitu :

1) Fisik

Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung.

2) Psikologis

Ketidakpuasan kerja, tekanan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

3) Perilaku

Perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, perputaran kerja, perubahan pola makan peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Cox dalam Utaminingtias *et al.* (2016) dapat diukur menggunakan lima indikator, yaitu:

1) *Subjective effect*

Karyawan merasa cemas, agresif, tertekan, acuh, kelelahan, tidak sabar, gugup, rendah diri, dan merasa kesepian.

2) *Behavioral effect*

Karyawan lebih rentan terhadap kecelakaan, minum alkohol, penyalahgunaan obat, leakan emosi tiba-tiba, makan berlebihan, merokok terlalu banyak, tidur berlebihan, tertawa bebas dan gugup.

3) *Cognitive effect*

Karyawan tidak dapat membuat keputusan yang jelas, konsentrasi menjadi buruk, memiliki rentang perhatian yang pendek, sangat sensitif terhadap kritik dan rintangan mental.

4) *Phsiological effect*

Berbagai hal yang berkaitan dengan fisik atau kesehatan karyawan, seperti peningkatan kadar gula darah, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, mulut kering, pupil mata melebar, dan badan panas dingin.

5) *Organizational effect*

Peningkatan ketidakhadiran, pergantian karyawan, produktivitas rendah, keterasingan dari rekan kerja, ketidakpuasan di tempat kerja, dan penurunan kesetiaan terhadap perusahaan.

B. Penelitian Relevan

Penelitian relevan sangat penting sebagai dasar dalam penyusunan hipotesis pada penelitian ini. Kegunaannya untuk merangkai hasil penelitian para peneliti terdahulu yang terkait dengan analisis pengaruh

Iklim organisasi terhadap komitmen organisasional, Iklim organisasi terhadap stres kerja, stres kerja terhadap komitmen organisasional. Untuk mendukung penelitian ini dibutuhkan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Bahrami *et al.*, (2016) dengan judul penelitian “*Role of Organizational Climate in Organizational Commitment : The Case of Teaching Hospitals*” menggunakan Iklim organisasi sebagai variabel bebasnya dan menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel terikatnya, penelitian ini menyatakan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Elondri (2020) juga melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Pasaman Barat” dengan menggunakan iklim kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebasnya dan komitmen organisasi sebagai variabel terikatnya. Penelitian ini menyatakan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Darmawan (2017) pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja” menyatakan bahwa iklim secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Putra dan Mujiati (2020) pada penelitiannya yang berjudul “*The Influence of Organizational Climate on Organizational Commitments with Work Stress as a Mediation Variable in Jimbaran Resort*” menyatakan bahwa Iklim

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Putra dan Mujiati menggunakan Iklim organisasi sebagai variabel bebas dari penelitiannya, stres kerja sebagai variabel mediasinya, dan komitmen organisasi sebagai variabel terikatnya.

Djamil, dkk., (2018) dengan menggunakan Iklim organisasi sebagai variabel independen dan stres kerja sebagai variabel mediasi dengan komitmen organisasional sebagai variabel dependen dalam penelitiannya yang berjudul *“The Influenc of Climate Organization and Stres kerja for Turnover Itention through Work Stress of Employees Pt. American President Line Logistics (Distribustion Center Cakung)”* menyatakan bahwa Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja jika Iklim organisasi yang tidak mendukung dalam lingkungan perusahaan akan meningkatkan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Abdillah dan Anita (2016) juga menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negative terhadap stres kerja karyawan, hal ini dijelaskannya pada penelitiannya yang berjudul *“Dampak Iklim organisasi terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan”* Abdullah dan Anita menggunakan Iklim organisasi sebagai variabel bebas dari penelitiannya dan menggunakan stres kerja sebagai variabel mediasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Saadeh dan Suifan (2020) dengan judul *“Job Stress and Organizational Commitment in Hospital : The Mediating Role of Perceived Organizational Support”* menggunakan stres

kerja sebagai variabel bebasnya dan komitmen organisasional sebagai variabel terikatnya. Penelitian ini mengatakan bahwa stress kerja negatif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Caesarani dan Riana (2016) juga melakukan penelitian dimana stres kerja sebagai variabel bebas dan komitmen organisasional sebagai variabel terikatnya, hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dijelaskan pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Itention pada Sari Segara Resort Villa dan Spa. Permatasari dan Rahyuda 2020) dengan menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas dan komitmen organisasional sebagai variabel terikat dalam penelitiannya yang berjudul “Kepuasan Kerja Memedisi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen organisasional pada Karyawan The Grand Santhi Hotel” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Table 1 Penelitian Relevan

No	Penulis (Tahun)	Judul Peneltian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Bahrami (2016)	<i>Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals</i>	SPSS 20	Iklim organisasi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
2	Elondri (2020)	PENGARUH	Analisis	Variabel Iklim

		IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN PASAMAN BARAT	deskriptif dan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 16.0.	organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
3	Darmawan (2017)	PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA	Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis struktural equation modeling (SEM).	Iklim organisasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
4	Putra dan Mujiati (2020)	<i>The Influence of Organizational Climate on Organizational Commitments with Work Stress as a Mediation Variables in Jimbaran Resort</i>	Path analysis dan single test analysis	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres

				kerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui variabel stres kerja
5	Agustama dan Giantari (2020)	PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN LPD DESA ADAT JIMBARAN	Path Analysis dengan menggunakan uji Sobel	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Iklim organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap komitmen

				organisasi dan iklim organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui variabel stres kerja
6	Djamil (2018)	<i>The Influenc of Climate Organization and Stres kerja for Turnover Itention through Work Stress of Employees Pt. American President Line Logistics (Distribustion Center Cakung)</i>	Partial Least Square (PLS)	Iklim organisasi brpengaruh signifikan terhadap stres kerja jika Iklim organisasi yang tidak mendukung dalam lingkungan perusahaan akan meningkatkan stres kerja.
7	Abdillah dan Anita (2016)	Dampak Iklim organisasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Structural Equation Modeling Partial Least Square	Iklim oraganisasi berpengaruh negative terhadap stres kerja karyawan
8	Saadeh dan Suifan	<i>Job stress and organizational commitment in hospitals The mediating role</i>	Analisis regresi berganda	Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi

	(2020)	<i>of perceived organizational support</i>		negatif dan signifikan
9	Caesarani dan Riana (2016)	PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA SARI SEGARA RESORT VILLA SPA	Analisis jalur	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
10	Permatasari dan Rahyuda (2020)	KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN THE GRAND SANTHI HOTEL	Analisis Jalur	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

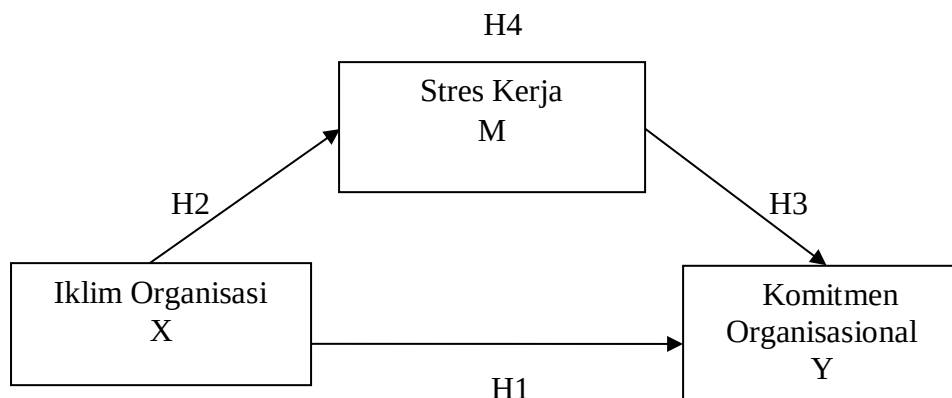
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menggambarkan hubungan antar variable yang diteliti. Pada penelitian kali ini penulis ingin memperlihatkan hubungan antara iklim kerja, stres kerja dan komitmen organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah Iklim organisasi. Kondisi kerja yang baik bagi karyawan dalam organisasi dapat memberi pengaruh bagi keberhasilan organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah stres kerja. Organisasi yang memiliki iklim yang kondusif dan positif akan menciptakan rasa nyaman

bagi karyawan, sehingga tingkat stres karyawan lebih rendah yang dapat menumbuhkan rasa semangat dan berkomitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis digunakan untuk memberikan jawaban sementara dari rumusan masalah yang telah ada. Berdasarkan latar belakang, kajian teori, rumusan masalah dan kerangka konseptual maka dapat penulis rumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasional

Putra dan Mujiati (2020) mengatakan iklim organisasi yang positif ditunjukkan dalam kondisi kerja yang baik dalam organisasi, sehingga memudahkan karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Semakin banyak karyawan yang meluangkan waktunya dalam kegiatan organisasi, maka akan semakin kuat komitmen organisasional karyawan dan prestasi kerjanya juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Bahrami *et al.*, (2016) memperoleh hasil yang positif dan signifikan hubungan antara Iklim organisasi dan komitmen organisasional. Dalam penelitian Elondri (2020) memperoleh hasil positif dan signifikan antara hubungan Iklim organisasi dan komitmen organisasi, yang artinya jika Iklim organisasi meningkat maka komitmen organisasi juga meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, maka diperoleh hipotesis :

HI : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional

2. Hubungan Iklim Organisasi dengan Stres Kerja

Abdillah dan Anita (2016) melakukan pekerjaan di dalam organisasi yang tertutup dan tidak baik akan membawa emosi dan perasaan negatif pada karyawan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan, tekanan psikologis, ketidakpedulian, lalai dalam bekerja hingga karyawan akan menghindari pekerjaan yang mengarah ke stres kerja. Penelitian Abdillah dan Anita (2016) memperoleh hasil negatif dan signifikan antara hubungan Iklim organisasi dengan stres kerja. Djamil, dkk., (2018) dari penelitiannya mengatakan bahwa Iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Iklim organisasi apabila tidak mendukung dalam lingkungan organisasi akan menyebabkan peningkatan pada stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka diperoleh hipotesis :

H2 : Iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja

3. Hubungan Stres Kerja dengan Komitmen Organisasional

Arifin *et al.*, (2010) mengatakan komitmen organisasional dipengaruhi situasi konflik kehidupan kerja, dalam hal ini tekanan yang kerja yang tinggi menyebabkan komitmen organisasional yang rendah. Karyawan yang terkena stres sering kali tidak produktif, secara tidak sadar menunjukkan kemalasan, kebodohan, tidak efektif dan efisien serta berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi. Saadeh dan Suifan (2020) dari penelitiannya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Meningkatnya komitmen organisasi ketika tingkat stres kerja menurun. Hasil penelitian Caesarani dan Riana (2016) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, tingkat stress tinggi yang dimiliki karyawan berimplikasi terhadap tingkat rendah komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka diperoleh hipotesis :

H3 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

4. Hubungan Stres Kerja Memediasi antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasional

Putra dan Mujiati (2020) berpendapat iklim organisasi yang positif ditunjukkan dengan kondisi kerja yang baik dalam organisasi.

Karyawan yang banyak menghabiskan waktu dalam kegiatan organisasi melitahkan bahwa komitmen organisasional karyawan kuat sehingga prestasi kerja juga meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agustama dan Giantara (2020) serta Ruzungunde *et al.* (2016) mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasional. Rendahnya tingkat stres kerja dari karyawan memberikan efek pada hubungan Iklim organisasi pada komitmen organisasional dengan kata lain stres kerja memediasi pengaruh antara iklim organisasi dengan komitmen organisasional (Agustama dan Giantara, 2020).

Berdasarkan uraian diatas, maka diperoleh hipotesis :

H4 : Stres kerja memediasi hubungan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada RSUD dr. Achmad Darwis dengan stres kerja sebagai variabel pemediasi. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS3)*. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasional pada perawat RSUD dr. Achmad Darwis. Hal ini berarti bahwa tingkat iklim organisasi yang dimiliki atau yang terdapat pada RSUD dr. Achmad Darwis akan berdampak serta mampu untuk meningkatkan komitmen organisasional pada rumah sakit ini.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta negatif antara iklim organisasi dengan stres kerja pada perawat RSUD dr. Achmad Darwis. Hal ini berarti tingkat iklim organisasi yang dimiliki oleh RSUD dr. Achmad Darwis mampu mempengaruhi bagaimana tingkat stres dalam bekerja.
3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasional pada RSUD dr. Achmad Darwis. Hal ini berarti tingkat stres kerja yang terdapat di RSUD dr.

Achmad Darwis akan memberikan pengaruh pada menurunnya tingkat komitmen organisasional dalam bekerja.

4. Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional perawat melalui stres kerja pada RSUD dr. Achmad Darwis.

B. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan, rumusan serta kesimpulan hasil penelitian ini, maka beberapa masukan atau saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan komitmen organisasional, meningkatkan iklim organisasi serta mengurangi tingkat stres kerja, penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Organisasi

- a. Dari temuan hasil penelitian ini, di mana variabel stres kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap tingkat komitmen organisasional, maka disarankan untuk pimpinan RSUD dr. Achmad Darwis untuk lebih memperhatikan lagi tingkat stress kerja seluruh karyawan seperti mengadakan rapat koordinasi setiap minggu antara karyawan dengan pimpinan untuk mengetahui apa saja faktor yang dapat meningkatkan stres kerja karyawan. Berdasarkan hasil total capaian responden untuk variabel stres kerja, indikator yang memperoleh nilai tertinggi yaitu *subjective effect*, ini menandakan bahwa masih terdapat kecemasan dalam diri

karyawan saat bekerja, selain itu juga terdapat tekanan kerja yang berlebih sehingga meningkatkan terjadinya stres saat bekerja.

- b. Berdasarkan hasil penelitian, variabel iklim organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen organisasional pada RSUD dr. Achmad Darwis. Untuk itu perlu adanya peningkatan terhadap iklim organisasi pada rumah sakit RSUD dr. Achmad Darwis. Jika dilihat dari nilai total capaian responden. Indikator yang memperoleh nilai paling rendah adalah *participation and rewards*, pimpinan rumah sakit harus mampu untuk membuat program dalam meningkatkan penghargaan terhadap karyawan, seperti pemberian insentif keluarga, pemberian hadiah untuk karyawan berprestasi serta promosi jabatan bagi yang berprestasi. Dengan hal ini maka akan tercipta sebuah iklim yang bagus dan akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasional.

2. Bagi Peneliti yang Akan Datang

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional.
- b. Selain itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak, atau dapat pula menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas lagi dengan cara melibatkan beberapa instansi sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Muhammad Rasyid, and Rizqa Anita. 2016. "DAMPAK IKLIM ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN" XX (1): 121–41.
- Agustama, I Made Dwiki, and I Gusti Ayu Ketut Giantara. 2020. "PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN LPD DESA ADAT JIMBARAN." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9 (6): 2065–84.
- Al-khasawneh, Akif Lutfi, and Sahar Moh'd Futa. 2013. "The Relationship between Job Stress and Nurses Performance in the Jordanian Hospitals: A Case Study in King Abdullah the Founder Hospital." *Asian Journal of Business Management* 5 (2).
- Al-Makhaita, HudaM., AmrA. Sabra, and AhmedS. Hafez. 2014. "Predictors of Work-Related Stress among Nurses Working in Primary and Secondary Health Care Levels in Dammam, Eastern Saudi Arabia." *Journal of Family and Community Medicine* 21 (2): 79.
- Ali, Nazim, and Sj Kakakhel. 2013. "Relationship between Occupational Stress and Organizational Commitment (Empirical Evidence from Pharmaceuticals Industry)." *Journal of Managerial Sciences Volume VII*.
- Alipour, Farhad, and Masumeh Kamaee Monfared. 2015. "Examining the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses of Hospitals." *Patient Saf Qual Improv* 3 (4).
- Allen, Natalie J, and John P Meyer. 1990. "Organizational Commitment-Allen-Meyer (1990).pdf." *Journal of Occupational Psychology*.
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariawan, Putu Agus Yoga, and A.A. Ayu Sriathi. 2017. "PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PBF. PT. BANYUMAS DENPASAR." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7 (2).
- Arifin, Zaenal S., Eka Afnan Troena, Armanu Thoyib, and Umar Nimran. 2010. "Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasi Terhadap Intention to Stay Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 8 (3): 898–905.
- Ashar Sunyoto, Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

- Auda, Riza Mutimma. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya." *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 8 (2): 156.
- Bahrami, Mohammad Amin, Omid Barati, Malake sadat Ghoroghchian, Razieh Montazer-alfaraj, and Mohammad Ranjbar Ezzatabadi. 2016. "Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals." *Osong Public Health and Research Perspectives* 7 (2): 96–100.
- Caesarani, Angelica, and I Riana. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & Spa." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5 (9): 255142.
- Darmawan, Imam. 2017. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja" 28 (2): 76–81.
- Davis, K dan Jhon W. Newstrom. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- D Tantra, M. Sultan, and TA. Larasati. 2015. "Faktor-Faktor Sosial Yang Mempengaruhi Stres Kerja" 4 (9): 58–63.
- Djamil, Masydzulhak, Ahmad Hidayat Sutawijaya, and Sigit Anditya Irawan. 2018. "The Influence of Climate Organization and Job Satisfaction for Turnover Intention through Work Stress of Employees Pt. American President Line Logistics (Distribution Center Cakung)." *International Journal of Managerial Studies and Research* 6 (1).
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elondri, Elondri. 2020. "PENGARUH IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN PASAMAN BARAT." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8 (3): 442–53.
- Ghasemzadeh, Abolfazl, Shiva Maleki, and Masoud Khadem Hosini. 2017. "The Interactive Role of Job Stress and Organizational Perceived Support on Psychological Capital and Job Deviation Behavior of Hospital's Nurses and Staffs." *Journal of Research and Health* 7 (1): 572–80.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP.
- Giauque, David, Fabien Resentera, and Michaël Siggen. 2014. "Antecedents of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress in a Public

- Hospital: A P-E Fit Perspective.” *Public Organization Review* 14 (2).
- Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Golizeck, A. 2005. *60 Second Manajemen Stress*. Jakarta: PT. Bhuna Ilmu Populer.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Luthans, F. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Andi.
- Luh, Ni, Putu Dina, A A Sagung Kartika Dewi, Bisnis Universitas, and Udayana Unud. 2016. “PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS PENDAPATAN PROVINSI BALI” 5 (10): 6345–72.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Noordin, Fauziah, Universiti Teknologi Mara, Syakirarohan Sehan, and Universiti Teknologi Mara. 2010. “Organizational Climate And Its Influence on Organizational Commitment” 9 (2): 1–10.
- Paduraru, Monica Elisabeta. 2014. “Sources of Occupational Stress among University Professors – A Case Study for the Romanian Universities” 15 (1): 49–56.
- Permatasari, Anak Agung Sagung Intan, and Agoes Ganesha Rahyuda. 2020. “Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan the Grand Santhi Hotel.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9 (6): 2187.
- Putra, I Komang Gede Ardia Dana, and Ni Wayan Mujiati. 2020. “The Influence of Organizational Climate on Organizational Commitments with Work Stress as a Mediation Variables in Jimbaran Resort.” *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 4 (10): 182–87.
- Riduwan. 2018. *Dasar Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta

- Robbins, S.P., & Coulter, M. 2010. *Manajemen* (10 ed.). Jakarta : Erlangga.
- Ruzungunde, Vongai Sarah, South Africa, Chan Murugan, South Africa, Clifford K Hlatywayo, and South Africa. 2016. "On The Components Of Organisational In The Eastern Cape Province South Africa" 15 (5): 219–26.
- Saadeh, Inas Mohammed, and Taghrid Saleh Suifan. 2020. "Job Stress and Organizational Commitment in Hospitals: The Mediating Role of Perceived Organizational Support." *International Journal of Organizational Analysis* 28 (1): 226–42.
- Schnake, M E L E. 1983. "AN EMPIRICAL ASSESSMENT OF THE EFFECTS OF AFFECTIVE RESPONSE IN THE MEASUREMENT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE *." *Personnel Psychology*, 791–84.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Stringer.R. 2002. *Leadership and Organizational Climate*, Prentice hall, New Jersey.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008.*Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Suliman, Abubakr M., and Paul A. Iles. 2000. "The Multi-Dimensional Nature of Organisational Commitment in a Non-Western Context." *Journal of Management Development* 19 (1).
- Supranto.J. 2001. *Statistika: Teori dan Aplikasi Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Utaminingtias, Wiari, Ishartono, and Eva Nuriyah Hidayat. 2016. "Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja." *Prosiding Ks : Riset & PKM* 3 (2): 190–200.
- Vanaki, Zohreh, and Seyyed Abolfazl Vagharseyyedin. 2009. "Organizational Commitment, Work Environment Conditions, and Life Satisfaction among Iranian Nurses." *Nursing and Health Sciences* 11 (4).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.

Zufiesha, Syeda, Zehar, Beenish, Beebusg, Fajhr-un Nisa A Nisa, Syed Zain Ali, Syeda Hira Zehra, and Marium Ather. 2017. "Measuring Organisational Commitment and Occupational Stress of Pakistani Doctors: Comparing Lahore and Karachi Public Hospitals in Gender Perspective." Munich Personal RePEc Archive, no. 76993: 1–15.