



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
MELALUI PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
PADA PEGAWAI DALAM KONDISI PANDEMI
(Studi Pada Puskesmas Se-Kabupaten Tegal)**

Ridwan Nursyah¹⁾, Fitri Lukiaستی²⁾

¹⁾Magister Manajemen, STIE Bank BPD Jateng
Email: drgridwannursyah@gmail.com

²⁾Magister Manajemen, STIE Bank BPD Jateng
Email: fitrilukiastuti@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi, untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap persepsi dukungan organisasi, untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, serta untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui persepsi dukungan organisasi. Jumlah populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas se-Kabupaten Tegal sebanyak 1.165 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria yakni pegawai yang tergabung dalam tim pelaksana gugus tugas percepatan penanganan covid-19 dan vaksinasi serta pegawai yang berkenan untuk mengisi kuesioner penelitian ini dan diperoleh sebanyak 131 responden. Hasil penelitian adalah stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui persepsi dukungan organisasi.

Kata Kunci : *Komitmen Organisasi; Persepsi Dukungan Organisasi; Stres Kerja*

Abstract

The purpose of this study were to analyze influence of job stress on organizational commitment, to analyze influence of job stress on perceived organizational support, to analyze influence of perceived organizational support on organizational commitment, and to analyze influence of job stress on organizational commitment through perceived organizational support. Population was all Public Health Center employees in Tegal Regency as many as 1,165 employees. Sampling technique used purposive sampling with criteria that employees



who are members of the implementing team of task force for the acceleration of handling COVID-19 and vaccination and employees who are willing to fill out this research questionnaire and obtained as many as 131 respondents. Results show that work stress has no influence on organizational commitment, work stress has a negative and significant influence on perceptions of organizational support, perceptions of organizational support have a positive and significant influence on organizational commitment, work stress has a negative and significant influence on organizational commitment through perceptions of organizational support.

Keywords: *Organizational Commitment; Perception of Organizational Support; Work Stress*

I. PENDAHULUAN

Puskesmas memiliki peranan yang sangat besar sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan tingkat pertama di seluruh Indonesia. Pada dasarnya puskesmas berperan dalam memberikan upaya pelayanan yang bersifat baik promotif maupun preventif di daerah wilayah kecamatan. Namun demikian, semenjak kasus covid 19 di Indonesia pertama kali ditemukan yakni tanggal 2 Maret 2020 yang terus bertambah dan menyebar ke seluruh penjuru tanah air, kini Puskesmas di Indonesia lebih menitikberatkan perhatiannya pada penanggulangan penyebaran Covid 19. Puskesmas sebagai garda terdepan terus berjuang untuk memutuskan mata rantai penularan Covid 19 melalui berbagai upaya, termasuk implementasi Gerakan Masyarakat Hidup Sehat yang berorientasi memasyarakatkan budaya hidup sehat (Kemkes RI, 2020).

Kabupaten Tegal merupakan salah satu kabupaten yang terletak pada wilayah Propinsi Jawa Tengah dengan jumlah penyelenggara pelayanan kesehatan tingkat pertama sebanyak 29 puskesmas. Pegawai Puskesmas se-Kabupaten Tegal yang ikut dalam tim pelaksana gugus tugas percepatan penanganan covid-19 dan vaksinasi telah merasakan kelelahan dan stres berat selama mereka bekerja. Terkadang para pegawai harus lembur demi menjalankan tugas negara dalam memerangi covid 19. Kini ketika penyebaran covid telah mulai mereda, para pegawai disibukkan oleh aktivitas vaksinasi yang begitu padat dan sangat melelahkan.



Fenomena penelitian ini terkait penurunan komitmen pegawai terhadap organisasi. Fenomena ini terjadi karena beratnya beban pekerjaan menangani penyebaran covid dan aktivitas vasinasi. Adapun data-data yang diperoleh selama survey penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Perilaku Pegawai Puskesmas Kabupaten Tegal

Keterangan	Prosentase
Keinginan Pindah	71% – 79%
Mengeluh	83% – 91%
Kelelahan	87% – 93%
Aktivitas Rapat	32% – 45%

Sumber: Data Pegawai Puskesmas Kab. Tegal Yang Diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa pegawai yang berperan sebagai tim pelaksana gugus tugas percepatan penanganan covid-19 dan vaksinasi sebagian besar memiliki keinginan pindah yang tinggi ke divisi lain yang lebih ringan beban pekerjaannya. Mereka sebagian besar mengeluh dan merasa kelelahan, namun tidak mampu berbuat apa-apa. Sementara tingkat kehadiran pegawai dalam aktivitas rapat terkait penanganan covid dan vaksinasi juga rendah. Para pegawai Puskesmas Kabupaten Tegal saat ini mulai beralih dari proses penanganan covid ke aktivitas vaksinasi. Walaupun demikian penyebaran positif covid perbulan Oktober 2021 masih tinggi pada beberapa desa di Kabupaten Tegal seperti Desa Cawitali, Desa Blubuk, Desa Bulakpacing, Desa Yamansari, Desa Karang Dawa, Desa Bogares Kidul, serta Desa Kudaile (Dinkes Kab. Tegal, 2021).

Penelitian dengan tema komitmen organisasi telah diadopsi oleh beberapa penelitian terdahulu dengan berbagai konteks penelitian. Stres kerja merupakan penghalang dan berdampak buruk pada peningkatan komitmen afektif karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan sedikit dalam menangani beban kerja yang banyak, memiliki kecenderungan untuk tidak bertahan lama dalam organisasi (Yang et al., 2017; Pradifta & Subudi, 2019; P. Wang et al., 2020). Perilaku stres akan



berimbas pada penurunan persepsi terhadap organisasi (Adekanmbi & Ukpere, 2020; Giorgi et al., 2020; Adan Gok et al., 2017).

Persepsi dukungan organisasi berdampak pada komitmen organisasi. Ketika karyawan merasakan tingginya dukungan organisasi, mereka akan membalas dengan sikap positif serta berkomitmen lebih pada visi dan misi organisasi (Xiu et al., 2019; Ridwan et al., 2020; Liu et al., 2019). Perilaku stres juga dapat mempengaruhi penurunan kinerja organisasi melalui persepsi buruk karyawan (Saadeh & Suifan, 2020; Pradifta & Subudi, 2019; Ramli, 2018).

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Kohesi Sosial

Teori kohesi sosial menyiratkan adanya kedekatan, koordinasi, dan stabilitas hubungan antara anggota kelompok, yang memberikan beberapa manfaat bagi kelompok secara keseluruhan. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kemampuan untuk membentuk kelompok sosial. Kohesi sosial adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan berbagai proses organisasi sosial dalam mekanisme kognitif berevolusi spesifik melalui sosialitas mana yang dipertahankan, yaitu kapasitas untuk representasi budaya bersama dan kemampuan untuk menempa dan memelihara ikatan sosial (termasuk ekstra-kerabat) afiliatif (Davis, 2018).

Teori kohesi sosial berorientasi pada kekuatan anggota kelompok untuk tetap berkomitmen tinggal dalam kelompok tersebut. Anggota kelompok berperan aktif dalam segala aktivitas kelompok melalui keselarasan, kerjasama, dan persatuan antar kelompok. Kohesi sosial berkaitan dengan dua konsep solidaritas yang berbeda. Pertama, solidaritas mekanisme kerja dalam kelompok tradisional dan didasarkan pada kesamaan individu, berbagi nilai, cakrawala makna bersama, dan representasi sosial serupa. Kedua, solidaritas mekanisme kerja dalam kelompok modern, dimana individu



terhubung secara fungsional yakni menjalankan fungsi kerja dengan prinsip yang berbeda (Bottoni, 2018).

2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai seberapa jauh seorang karyawan dapat mengidentifikasi organisasi tempat mereka bekerja, mengetahui arah tujuan organisasi serta memiliki keinginan tinggi untuk tetap menjadi anggota organisasi. Definisi komitmen organisasi ini dapat dideskripsikan sebagai suatu kondisi dimana pegawai bersedia melakukan tugas organisasi dan ingin mempertahankan posisinya dalam organisasi. Seseorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi adalah seorang karyawan yang mampu mengendalikan emosi ketika dalam organisasi terjadi suatu masalah dan selalu berusaha meluangkan waktu untuk menyelesaikan masalah tersebut. Mereka berprinsip bahwa keberhasilan akan tercapai dari proses usaha pemecahan suatu masalah (Ahad et al., 2021).

2.3 Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap kontribusi organisasi sebagai timbal balik atas partisipasi positif karyawan dan karyawan cenderung bertindak lebih baik terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan didukung oleh organisasi mereka, mereka akan percaya pada nilai-nilai organisasi dan selalu berusaha memberikan sesuatu yang terbaik untuk keberhasilan organisasi. Apabila karyawan yang dianggap diperlakukan secara adil, mereka akan membalas dengan kinerja yang tinggi dan sikap positif pada pekerjaan dan organisasi. Dengan demikian, persepsi dukungan organisasi mencerminkan upaya terbaik karyawan dalam menjalankan tugas pribadi dan tujuan organisasi sebagai respon positif yang berasal dari keyakinan mereka untuk dihargai, diperhatikan demi kesejahteraan dan memiliki dukungan yang signifikan (Le & Lei, 2019).



2.4 Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan tidak normal seseorang karyawan di tempat kerja sebagai akibat dari ketidakmampuannya dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan. Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres pada pekerjaan seorang individu dalam suatu organisasi seperti beban pekerjaan, kurangnya pelatihan atau kompetensi, konflik interpersonal, aspirasi karir, atau komitmen luar yang bertentangan dengan pekerjaan. Evaluasi seseorang individu terhadap suatu tuntutan pada dasarnya merupakan masalah kritis yang harus ditanggulangi, karena hal ini dapat memicu terjadinya stres apabila kemampuan seorang individu masih berada dibawah standar tuntutan tersebut (Mullen et al., 2018).

2.5 Pengembangan Hipotesis

a. Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Stres kerja merupakan penghalang dan berdampak buruk pada peningkatan komitmen afektif karyawan. Karyawan yang merasakan tingkat kemampuannya sedikit dalam menangani beban kerja yang banyak, memiliki kecenderungan untuk tidak bertahan lama dalam organisasi. Bahkan semakin lama berada pada kondisi ini maka tingkat stres akan semakin tinggi, mereka akan berusaha keluar dari pekerjaan mereka (Yang et al., 2017). Karyawan yang berkomitmen pada organisasinya cenderung lebih baik daripada karyawan yang kurang berkomitmen. Karyawan yang memiliki komitmen akan lebih nyaman dan menerima tujuan organisasi. Mereka akan memberikan nilai tambah dari karyawan yang ditunjukkan melalui produktivitas dan proaktif dalam setiap tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi akan berada pada diri karyawan yang mampu dalam mengendalikan stres dan beban kerja (Pradifta & Subudi, 2019). Stres kerja mengacu pada pengalaman negatif yang disebabkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan respon kemampuan para pekerja. Ketika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi untuk mengatasinya, reaksi stres mungkin terjadi. Kondisi ini akan menurunkan pencapaian nilai-nilai karyawan, dan menurunkan niat untuk mempertahankan



keanggotaan organisasi (P. Wang et al., 2020). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi

b. Stres Kerja Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi

Karyawan yang bekerja pada lingkungan perusahaan seringkali menghadapi emosi dan situasi stres, ketika mereka dibebani tugas dan pekerjaan yang menumpuk diluar kemampuan dirinya. Stres kerja karyawan merupakan sesuatu yang kritis karena dapat menurunkan kualitas pelayanan dan semangat dalam bekerja, sehingga dapat mengurangi kepuasan pelanggan dan kepuasan kerja. Perilaku stres juga akan berimbas pada penurunan persepsi terhadap organisasi. Tidak adanya sarana dan prasarana yang memadai pada perusahaan yang memiliki kompleksitas pekerjaan, akan menyebabkan terjadinya peningkatan stres dan persepsi kurangnya dukungan dari organisasi kepada karyawan (Adekanmbi & Ukpere, 2020). Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dapat dideskripsikan sebagai keyakinan karyawan bahwa organisasi telah memberikan banyak dukungan baik sarana dan prasana yang memadai untuk kepentingan pekerjaan. Naiknya persepsi karyawan sangat dipengaruhi perilaku stres karena tidak terdapatnya dukungan sarana dan prasarana tersebut, sehingga ketika beban pekerjaan bertambah banyak, tingkat stres akan semakin terasa (Giorgi et al., 2020). Stres kerja terjadi karena adanya rasa inkonsistensi antara tuntutan dari lingkungan bisnis dan kapasitas individu karyawan dalam untuk memenuhi tuntutan tersebut dan berdampak pada penurunan persepsi baik karyawan pada organisasi (Adan Gok et al., 2017). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap persepsi dukungan organisasi



c. Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Ketika karyawan telah merasakan tingginya dukungan organisasi, biasanya mereka akan membalas dengan sikap positif. Bahkan pada kenyataannya karyawan akan cenderung bertindak melebihi nilai dukungan organisasi tersebut. Karyawan akan berusaha memiliki komitmen yang tinggi untuk tidak berpindah ke tempat kerja lain dan mereka cenderung akan meningkatkan kinerjanya (Xiu et al., 2019). Persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi tempat mereka bekerja telah menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan hidup dan memperlakukan karyawan secara adil dalam organisasi. Keyakinan ini telah membuat banyak karyawan yang merasa betah dan memiliki komitmen yang tinggi (Ridwan et al., 2020). Persepsi dukungan organisasi berorientasi pada tingkat keamanan tentang bagaimana persepsi karyawan terhadap organisasi mereka, sejauh mana karyawan memahami dukungan keselamatan organisasi dan dampaknya terhadap keselamatan dan kesehatan mereka, dan sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka. Semakin baik persepsi karyawan, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi (Liu et al., 2019) Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh positif persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi

d. Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Persepsi Dukungan Organisasi

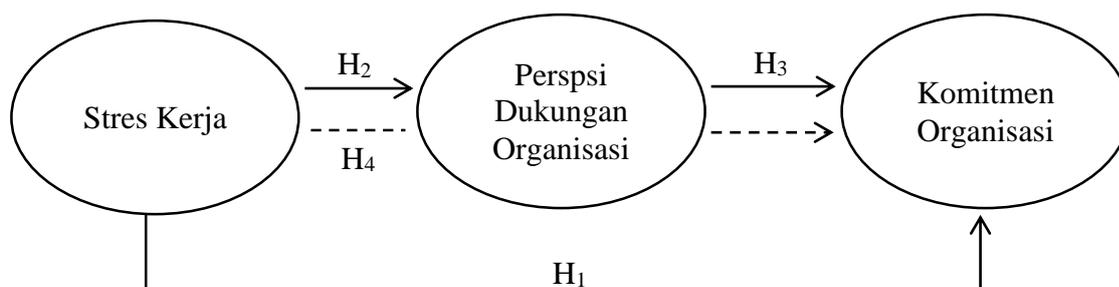
Stres adalah fakta yang melekat dan tak terhindarkan dalam kehidupan suatu organisasi. Stres kerja merupakan situasi yang timbul dari reaksi karyawan terhadap tugas mereka, menghasilkan perubahan yang memaksa untuk mengatasinya, sangat memerlukan penyesuaian serta mengganggu kinerja normal karyawan. Perilaku stres dapat mempengaruhi penurunan kinerja organisasi melalui persepsi buruk karyawan (Saadeh & Suifan, 2020). Menurut penilaian karyawan, beratnya beban kerja akan membuat karyawan mengalami stres dan tidak stabilnya emosional karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu karyawan membutuhkan dukungan organisasi untuk dapat mempertahankan komitmen mereka (Pradifta & Subudi, 2019). Perilaku stres dapat menurunkan stabilitas kerja, dapat



menimbulkan peluang terjadinya persepsi yang buruk terhadap organisasi serta penurunan loyalitas karyawan (Ramli, 2018). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui persepsi dukungan organisasi

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

III. METODE PENELITIAN

3.1 Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas se-Kabupaten Tegal sebanyak 1.165 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling purposive* (sampel kriteria). Adapun kriteria yang diambil pada sampel yakni pegawai yang tergabung dalam tim pelaksana gugus tugas percepatan penanganan covid-19 dan vaksinasi serta pegawai yang berkenan untuk mengisi kuesioner penelitian ini.



3.2 Definisi Konsep Variabel

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai seberapa jauh karyawan dapat mengidentifikasi organisasi mereka, mengetahui arah tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Definisi komitmen organisasi ini dideskripsikan sebagai suatu kondisi dimana pegawai bersedia melakukan tugas organisasi dan ingin mempertahankan posisinya dalam organisasi (Ahad et al., 2021).

Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap kontribusi organisasi sebagai timbal balik atas partisipasi positif karyawan dan karyawan cenderung bertindak lebih baik terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi mereka, mereka akan percaya pada nilai-nilai organisasi dan berusaha memberikan sesuatu yang terbaik untuk organisasi (Le & Lei, 2019).

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan tidak normal seseorang karyawan di tempat kerja sebagai akibat dari ketidakmampuannya dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan. Evaluasi seseorang individu terhadap tuntutan pada dasarnya merupakan masalah kritis yang harus ditanggulangi, karena hal ini dapat memicu terjadinya stres apabila kemampuan individu masih berada dibawah standar tuntutan tersebut (Mullen et al., 2018).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Indikator variabel komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, keterlibatan, mematuhi peraturan dan loyalitas (Wang et al., 2020). Indikator variabel persepsi dukungan organisasi adalah *reward*, promosi, kenyamanan dan kesejahteraan (Qi et al., 2019). Adapun indikator variabel stress kerja adalah target waktu, kuantitas kerja, rendahnya motivasi, dan peran yang tidak jelas (Hassan, 2017).



3.4 Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah seperangkat pernyataan atau pertanyaan yang diajukan pada penelitian dan diberikan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Hasil jawaban responden dapat diklasifikasikan melalui lima skala likert yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS)

3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS. Metode SmartPLS merupakan model persamaan struktural yang berbasis pendekatan *variance*. Alat analisis ini berfungsi untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan variabel laten dan sekaligus sebagai prediksi. Metode analisis SEM-PLS terdiri atas dua sub model perhitungan yakni model pengukuran dan model struktural (Ghozali, 2015). Namun demikian penelitian ini membagi perhitungan pada analisis smartPLS menjadi tiga kelompok yakni uji instrumen, analisis SEM-PLS dan uji hipotesis

3.5.1 Uji Instrumen

Istilah uji instrumen pada perhitungan SEM-PLS disebut sebagai model pengukuran (*outer model*). Uji instrumen berperan untuk mengukur keterkaitan variabel laten terhadap indikator-indikatornya. Perhitungan uji instrumen secara umum terdiri dari dua jenis yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Martono, 2010).

a) Uji Validitas

Validitas berfungsi untuk mengukur kebenaran pengukuran pada indikator atau item butir pernyataan. Perhitungan uji validitas terdiri dari validitas konvergen dan nilai AVE. Validitas konvergen merujuk pada alat ukur nilai *outer loading* yang dihasilkan setiap indikator pada variabel latennya. Nilai *outer loading* harus di atas nilai kritis sebesar 0,7 untuk dikatakan valid. Sementara nilai AVE menunjukkan penjelasan variabel laten pada indikatornya dengan ketentuan di atas nilai kritis 0,5 (Subagyo, 2012).



b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas berfungsi untuk menentukan tingkat konsistensi pada alat ukur. Semakin tinggi tingkat konsistensi alat ukur, maka hasil ukuran akan semakin stabil pada waktu yang berbeda. Perhitungan uji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua pendekatan yakni reliabilitas komposit dan *cronbach alpha*. Ketentuan uji reliabilitas pada nilai reliabilitas komposit harus di atas nilai kritis sebesar 0,8 dan nilai *cronbach alpha* harus di atas nilai kritis sebesar 0,7 untuk dikatakan reliabel atau memiliki nilai konsistensi yang tinggi sebagai alat ukur (Ghozali, 2015).

3.5.2 Analisis SEM-PLS

Analisis SEM-PLS berperan pada perhitungan untuk menghitung keterkaitan antar variabel laten dengan variabel laten lain. Analisis SEM-PLS termasuk perhitungan model struktural atau *inner model*. Pengujian SEM-PLS ini terdiri dari nilai koefisien β (berperan untuk mengukur arah hubungan variabel apakah positif atau negatif) dan nilai koefisien determinasi (berperan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2015).

3.6 Uji Hipotesis

Pada dasarnya uji hipotesis juga termasuk pada perhitungan model struktural atau *inner model*. Peranan uji hipotesis berfungsi untuk untuk mengetahui apakah antar variabel laten terdapat pengaruh signifikan ataukah atau tidak (Ghozali, 2015).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas se-Kabupaten Tegal yang tergabung dalam tim pelaksana gugus tugas percepatan penanganan covid-19 dan vaksinasi serta pegawai yang berkenan untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Petugas gugus covid 19 dan vaksinasi pada setiap Puskesmas terdiri dari tiga team yang bekerja di berbagai tempat di seluruh wilayah kecamatan binaannya. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan *google form* agar perolehan data cepat terpenuhi. Pada dasarnya aktivitas petugas gugus covid 19 dan vaksinasi di seluruh wilayah



daerah binaanya sangatlah padat. Namun demikian peneliti berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan data pengisian responden sehingga tercapai data sebanyak 131 pegawai. Data jumlah pengisian responden pada dasarnya melebihi target dari semula target responden sebanyak 100 pegawai. Berdasarkan data pengisian responden yang berhasil terhimpun terdapat beberapa profil dengan kriteria sebagai berikut:

Profil Responden

Tabel 2
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Jenis kelamin		
Laki – Laki	24	18,32%
Perempuan	107	81,68%
Umur Responden		
≤ 29 Tahun	23	17,56%
30 - 39 Tahun	44	33,59%
40 - 49 Tahun	48	36,64%
50 - 59 Tahun	15	11,45%
≥ 60 Tahun	1	0,76%
Pendidikan Terakhir		
SMA	8	6,11%
D1 - D3	58	44,27%
D4 / S1	60	45,80%
S2	5	3,82%
Lama Bekerja		
1 - 5 Tahun	34	25,95%
6 - 10 Tahun	24	18,32%
11 - 15 Tahun	28	21,37%
16 - 20 Tahun	18	13,74%
21 - 25 Tahun	11	8,40%
26 - 30 Tahun	10	7,63%
31 - 35 Tahun	6	4,58%

Sumber : data primer diolah, 2022



Deskripsi Jawaban Responden

Perhitungan nilai indeks indikator dan rata-rata indeks variabel atau kuesioner tertera secara lengkap sebagai berikut:

Tabel 3
Nilai Indeks Indikator dan Rata-Rata Indeks Variabel

Indikator	Skala Likert Jawaban Kuesioner					Nilai Indeks	Rata-Rata Indeks
	STS	TS	N	S	SS		
KO1	1	4	27	336	175	108,6	111,6
KO2	0	0	48	320	175	108,6	
KO3	0	0	12	256	315	116,6	
KO4	0	0	15	328	220	112,6	
PDO1	0	6	129	268	90	98,6	97,35
PDO2	1	24	171	200	55	90,2	
PDO3	0	6	75	292	150	104,6	
PDO4	2	14	111	288	65	96	
SK1	1	34	129	212	85	92,2	80,7
SK2	1	64	171	152	15	80,6	
SK3	7	96	144	108	5	72	
SK4	5	70	156	144	15	78	

Sumber: data primer diolah, 2022.

Evaluasi Outer Model

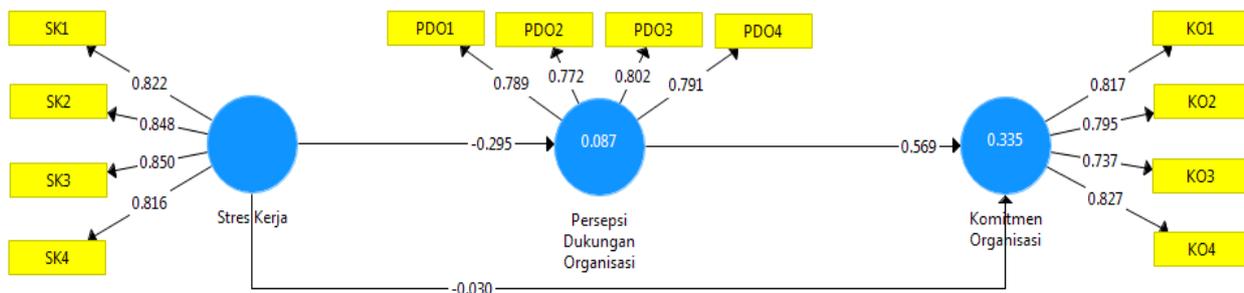
a) Validitas Konvergen

Perhitungan validitas terdiri dari validitas kovergen (nilai *outer loading* suatu indikator harus di atas nilai kritis 0,7 untuk dikatakan valid atau benar) serta nilai AVE (kemampuan variabel laten dalam menjelaskan indikator pesertannya dengan nilai AVE harus di atas nilai kritis 0,5). Perhitungan uji validitas secara lengkap adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Validitas dan Nilai AVE

Indikator	Outer Loading	Cut of Value	AVE	Results
KO1	0,817	> 5	0,632	Valid
KO2	0,795	> 5		Valid
KO3	0,737	> 5		Valid
KO4	0,827	> 5		Valid
PDO1	0,789	> 5	0,622	Valid
PDO2	0,772	> 5		Valid
PDO3	0,802	> 5		Valid
PDO4	0,791	> 5		Valid
SK1	0,822	> 5	0,696	Valid
SK2	0,848	> 5		Valid
SK3	0,850	> 5		Valid
SK4	0,816	> 5		Valid

Sumber: data primer diolah, 2022.



Gambar 2. Gambar Outer Model (Model Pengukuran)



b) Uji Reliabilitas

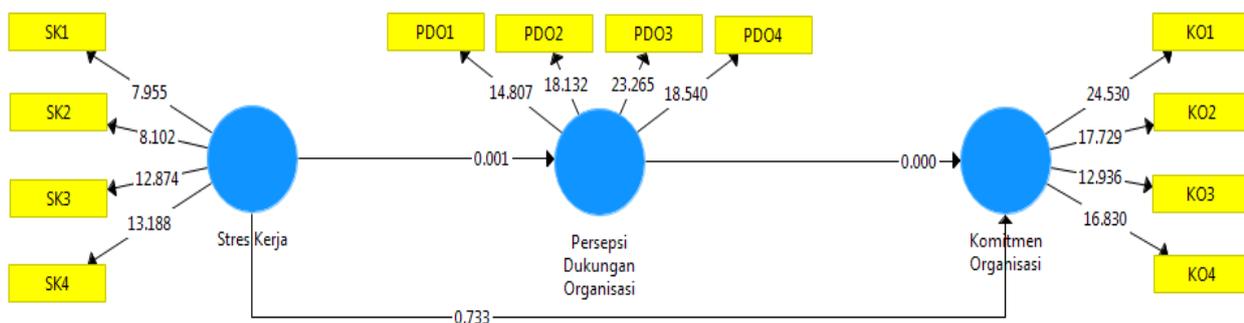
Tabel 5
Nilai Reliabilitas Komposit dan Cronbach's Alpha

Variabel	Reliabilitas Komposit	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Kriteria
Komitmen Organisasi	0,873	0,805	> 0,70	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi	0,868	0,804	> 0,70	Reliabel
Stres Kerja	0,902	0,863	> 0,70	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2022.

Nilai reliabilitas komposit secara keseluruhan memiliki yang lebih besar dari pada nilai kritis 0,8. Sementara disisi lain nilai *cronbach alpha* secara keseluruhan juga memiliki yang lebih besar dari pada nilai kritis 0,7. Hal ini berarti seluruh penelitian bersatus reliabel atau konsisten dalam pengambilan data.

Evaluasi Inner Model



Gambar 3. Gambar Inner Model (Model Struktural)

a) Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Komitmen Organisasi	0,335	0,325
Persepsi Dukungan Organisasi	0,087	0,080

Sumber: data primer diolah, 2022.

b) Pengaruh Langsung

Tabel 7. Perhitungan Pengaruh Langsung

Pengaruh Langsung	Koefisien β	ρ Value
Stres Kerja -> Komitmen Organisasi	-0,030	0,733
Stres Kerja -> Persepsi Dukungan Organisasi	-0,295	0,001
Persepsi Dukungan Organisasi -> Komitmen Organisasi	0,569	0,000

Sumber: data primer diolah, 2022.

c) Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Tabel 8. Perhitungan Pengaruh Mediasi

Pengaruh Mediasi	Koefisien β	ρ Value
Stres Kerja -> Persepsi Dukungan Organisasi -> Komitmen Organisasi	-0,168	0,001

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis pertama menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Tingkat stres yang dialami pegawai Puskesmas se-Kabupaten Tegal tidak berdampak pada perubahan komitmen mereka terhadap organisasi. Menurut perhitungan statistik deskriptif, stres kerja termasuk kategori sedang, sementara komitmen organisasi termasuk kategori



tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pilihan responden (pegawai puskesmas) terhadap instrumen stres kerja mengarah pada jawaban netral dan pilihan responden pada instrumen komitmen organisasi mengarah pada jawaban setuju. Hal ini dimungkinkan karena tingkat stres kerja pegawai puskesmas se-Kabupaten Tegal sekarang ini (saat kuesioner dibagikan) dianggap telah mengalami penurunan setelah satu tahun kondisi pandemi. Para pegawai penanggulangan covid 19 telah terbiasa dengan tugas berat ini, sehingga komitmen mereka dalam melaksanakan tugas organisasi tidak menurun. Selain itu saat ini petugas dalam melakukan kegiatan penanganan covid 19 sudah memiliki pedoman yang jelas yang dikeluarkan oleh Kemenkes RI, tidak seperti pada saat awal pandemi dimana Kemenkes RI belum mengeluarkan Pedoman dan masih mengalami revisi berkali-kali sehingga mengakibatkan kebingungan dan ketidakpastian bagi para petugas di lapangan.

Target organisasi dan tuntutan tugas dalam penanggulangan covid 19 yang telah melebihi kapasitas waktu (pilihan terbanyak indikator stres kerja) tidak berdampak pada kepatuhan pegawai terhadap peraturan protokol kesehatan (pilihan terbanyak indikator komitmen organisasi). Tuntutan kepatuhan mereka pada peraturan protokol kesehatan tidak dipengaruhi tuntutan target waktu dalam menganggulangi covid 19. Hal ini dimungkinkan karena penurunan penyebaran covid 19 hanya dapat dilakukan jika para pegawai dan seluruh lapisan masyarakat mau mematuhi aturan protokol kesehatan dan kesedaran untuk mau divaksin, bukan karena target waktu dalam vaksinasi.

Penelitian ini tidak sejalan dan memiliki perbedaan hasil dengan penelitian terdahulunya. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan stres kerja merupakan penghalang dan berdampak buruk pada peningkatan komitmen afektif karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan sedikit dalam menangani beban kerja yang banyak, memiliki kecenderungan untuk tidak bertahan lama dalam organisasi (Yang et al., 2017; Pradifta & Subudi, 2019; P. Wang et al., 2020). Namun demikian penelitian ini menemukan bahwa stres kerja tidak berdampak terhadap komitmen organisasi.



Pengaruh Stres Kerja Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi

Hipotesis kedua menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh negatif signifikan adalah pengaruh yang berlawanan arah yaitu semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin kurang baik persepsi pegawai terhadap organisasi mereka. Sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin baik persepsi pegawai terhadap organisasi mereka.

Tingkat stres yang dirasakan petugas berdampak pada penurunan persepsi dukungan organisasi. Target organisasi dan tuntutan tugas yang telah melebihi kapasitas waktu (pilihan terbanyak indikator stres kerja) akan menurunkan perasaan senang dan semangat pegawai dalam bekerja (pilihan terbanyak indikator persepsi dukungan organisasi). Hal ini berarti pula semakin tinggi tuntutan target pegawai dalam penanggulangan covid 19 dapat menjadikan pegawai semakin tidak semangat dalam bekerja. Beberapa penelitian terdahulu telah sejalan dengan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu juga menyebutkan bahwa perilaku stres akan berimbas pada penurunan persepsi terhadap organisasi (Adekanmbi & Ukpere, 2020; Giorgi et al., 2020; Adan Gok et al., 2017).

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis ketiga menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menunjukkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Positif signifikan berarti pengaruh searah yaitu semakin baik persepsi pegawai terhadap organisasi atas kontribusi pegawai, semakin tinggi pula tingkat komitmennya. Sebaliknya semakin buruk persepsi pegawai pada organisasi atas kontribusi pegawai, semakin rendah pula tingkat komitmennya.

Baik dan buruknya persepsi pegawai dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen pegawai. Adanya perasaan senang dan selalu semangat karena nyaman lingkungan organisasi (pilihan terbanyak indikator persepsi dukungan organisasi) akan mempengaruhi kegairahan pegawai dalam mematuhi norma-norma terkait protokol kesehatan (pilihan terbanyak indikator komitmen organisasi). Para pegawai akan semakin patuh terhadap aturan kesehatan ketika mereka mendapatkan



kenyamanan lingkungan organisasi. Ketika lingkungan organisasi kurang nyaman, mereka juga kurang bersemangat dalam mematuhi peraturan protokol kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berdampak pada komitmen organisasi. Ketika karyawan merasakan tingginya dukungan organisasi, mereka akan membalas dengan sikap positif serta berkomitmen lebih pada visi dan misi organisasi (Xiu et al., 2019; Ridwan et al., 2020; Liu et al., 2019).

Pengaruh Mediasi Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Hubungan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis keempat signifikan, dimana variabel persepsi dukungan organisasi mampu memediasi hubungan stress kerja terhadap komitmen organisasi. Tingginya tuntutan target waktu dalam penanggulangan covid 19 (pilihan terbanyak indikator stres kerja) dapat menyebabkan penurunan semangat karena lingkungan yang tidak nyaman (pilihan terbanyak indikator persepsi dukungan organisasi) serta semakin rendahnya kegairahan untuk mematuhi aturan protokol kesehatan (pilihan terbanyak indikator komitmen organisasi). Target waktu yang harus dicapai telah menurunkan kenyamanan lingkungan serta rendahnya tanggung jawab dalam mematuhi aturan protokol kesehatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa perilaku stres dapat mempengaruhi penurunan kinerja organisasi melalui persepsi buruk karyawan (Saadeh & Suifan, 2020; Pradifta & Subudi, 2019; Ramli, 2018).



V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan perhitungan model struktural yang telah diuraikan dalam hasil penelitian pada pembahasan, maka dapat diajukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi.
3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi melalui persepsi dukungan organisasi.

Pegawai Puskesmas se-Kabupaten Tegal perlu bekerja lebih giat lagi dan selalu siap untuk melakukan segala aktivitas yang berhubungan dengan penanggulangan penyebaran covid 19. Semua tugas dan kewajiban harus didasari oleh perasaan ikhlas demi kepentingan organisasi pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya terkait tercapainya derajat kesehatan yang lebih tinggi.

Pihak pemerintah dan organisasi perlu memberikan kesempatan promosi bagi petugas kesehatan yang telah bekerja sesuai dengan target dan memberikan penghargaan berupa kesejahteraan bagi petugas berprestasi terkait aktivitas penanggulangan penyebaran covid 19. Hal ini sangat diperlukan sebagai pemacu semangat petugas dalam bekerja.

Pemerintah hendaknya memberikan perhatian secara khusus kepada petugas tenaga kesehatan penanggulangan covid 19 dibandingkan pegawai pemerintah lainnya. Tunjangan kesehatan bagi pegawai dan keluarga perlu ditambahkan baik kuantitas dan kualitasnya, penambangan kompensasi, tunjangan beasiswa pendidikan terutama bagi dokter atau tenaga kesehatan yang ingin melanjutkan kuliah agar mampu menangani penyebaran covid secara lebih mendalam dan sebagainya.

Rendahnya nilai koefisien determinasi komitmen organisasi menunjukkan masih perlunya penambahan variabel yang dianggap lebih meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini dapat menjadi referensi dan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya pada tema yang sama untuk menggunakan



model penelitian yang lebih kompleks dengan memasukkan beberapa variabel misalnya *Person-Job Fit*, *Person-Organization Fit*, dan karakteristik individu.

Nilai koefisien determinasi persepsi dukungan organisasi menurut perhitungan juga masih tergolong sangat rendah. Hal ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian yang lebih kompleks dengan menambah variabel seperti fasilitas kesehatan, tambahan uang lembur, promosi jabatan serta beberapa penghargaan bagi petugas yang berprestasi.

Penelitian ini memiliki sampel yang beragam yakni pegawai ASN dan BLUD yang bertugas khusus menangani penyebaran covid 19 serta tidak membedakan sampel ASN dan BLUD. Penelitian selanjutnya pada tema komitmen organisasi hendaknya menggunakan studi komparatif sehingga bisa dibedakan tingkat komitmen pegawai ASN dan BLUD apabila ditinjau dari faktor kompensasi, status kepegawaian dan budaya organisasi.

REFERENSI

- Adan Gok, O., Akgunduz, Y., & Alkan, C. (2017). The Effects of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Hotel Employees. *Journal of Tourismology*, 3(2), 23–32. <https://doi.org/10.26650/jot.2017.3.2.0003>
- Adekanmbi, F. P., & Ukpere, W. (2020). Work stress, perceived organizational support, demographics, and burnout of registered nurses in Nigeria. *Psychology and ...*, 57, 1136–1145. <http://www.psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/1346>
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15–21. <https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.01.002>
- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija*, 52(4), 310–324.



<https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>

Bottoni, G. (2018). A Multilevel Measurement Model of Social Cohesion. *Social Indicators Research*, 136(3), 835–857. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1470-7>

Davis, J. T. and A. (2018). Social Cohesion. *The International Encyclopedia of Anthropology*, 6(3).

Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal, (2021). *Data Sebaran Covid 19 Berdasarkan Kecamatan kabupaten Tegal*.

Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>

Ghozali, I. dan H. L. (2015). *Partial Least Squares. Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi Kedua). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Giorgi, G., Lecca, L. I., Ariza-Montes, A., Massimo, C. Di, Campagna, M., Finstad, G. L., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). The dark and the light side of the expatriate's cross-cultural adjustment: A novel framework including perceived organizational support, work related stress and innovation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(7), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su12072969>

Hassan, Z. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Business & Management*, 5(2), 13–33.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, (2020). *Petunjuk Teknis Pelayanan Puskesmas Pada Masa Pandemi COVID-19*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.

Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527–547. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>

Liu, S., Yang, X., & Mei, Q. (2019). *The effect of perceived organizational support for safety and organizational commitment on employee safety behavior: a meta-analysis*. 3548. <https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1694778>



- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif. Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* (Edisi Revi). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mullen, P. R., Malone, A., Denney, A., & Dietz, S. S. (2018). Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Student Affairs Professionals. *College Student Affairs Journal*, 36(1), 94–108. <https://doi.org/10.1353/csj.2018.0006>
- Mustafa, M. Z., Nordin, M. N., Razzaq, A. R., & Ibrahim, B. (2021). Organizational Commitment of Vocational College Teachers in Malaysia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt*, 17(9), 5023–5029. <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/4737>
- Pradifta, N. B. H., & Subudi, M. (2019). Effect of Work-Family Conflict, Job Stress and Organizational Commitment of Employee Performance on Government Employees in the Dprd Secretariat of Bali Province, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 89(5), 187–197. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-05.23>
- Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator. *PLoS ONE*, 14(2), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212091>
- Ramli, A. H. (2018). *Manage of Job Stress and Measure Employee*. 18(1), 53–64.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). *Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. 11(12), 839–849.
- Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226–242. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>
- Subagyo, P. dan D. (2012). *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Vijayan, M. (2017). Impact of Job Stress on Employees' Job Performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 6(3), 21–29.



- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L., Zhan, X., & Zhang, D. (2020). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology, 11*(October), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
- Wang, W., Albert, L., & Sun, Q. (2020). Employee isolation and telecommuter organizational commitment. *Employee Relations, 42*(3), 609–625. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2019-0246>
- Wen, J., Huang, S. (Sam), & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management, 81*(January), 120–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>
- Xiu, L., Dauner, K. N., & McIntosh, C. R. (2019). The impact of organizational support for employees' health on organizational commitment, intent to remain and job performance. *Evidence-Based HRM, 7*(3), 281–299. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-10-2018-0062>
- Yang, T., Guo, Y., Ma, M., Li, Y., Tian, H., & Deng, J. (2017). Job stress and presenteeism among chinese healthcareworkers: The mediating effects of affective commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 14*(9), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph14090978>
- Yusuf, R. M. dan D. S. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makasar: Nas Media Pustaka.