

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI
DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK.III ANTON
SOEDJARWO PONTIANAK.**

SKRIPSI

OLEH:

**AULIA
NIM. 161310207**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2021**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DI RUMAH SAKIT
BHAYANGKARA TK.III ANTON SOEDJARWO PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

AULIA
NIM.161310207

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal: 19 Juni 2021**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



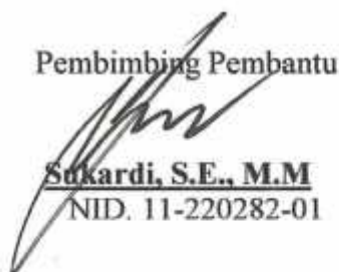
Samsuddin, S.E., M.Si
NIDN. 11-131177-01

Penguji Utama



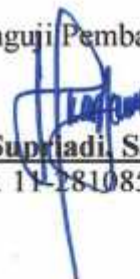
Devi Yasmin, S.E., M.M
NIDN. 00-300667-01

Pembimbing Pembantu



Sukardi, S.E., M.M
NID. 11-220282-01

Penguji Pembantu



Fenni Supriadi, S.E., M.M
NIDN. 11-281085-01

Pontianak, 19 Juni 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN



Dedi Hariyanto, S.E., MM
NIDN. 11-311177-02

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T.,M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Neni Triana M, S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak Samsuddin, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing pertama yang juga memberikan bimbingan, petunjuk, dan masukan dalam menyusun skripsi.
5. Bapak Sukardi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing kedua yang juga memberikan bimbingan, petunjuk. dan masukan dalam menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.

7. Terima kasih yang tidak terhingga kepada Ayahanda tercinta Suandi dan Ibunda tercinta Nurasyiah serta adik-adik saya dan keponakan-keponakan tersayang yang telah memberikan semangat, nasehat, do'a dan bantuan moril serta materil kepada penulis.
8. Sahabat-sahabat terbaik Nila Suriyani, Reni Maulana Sari, Alivia, Widia Dini Rizky yang selalu me mberikan motivasi dan do'a sehingga skripsi ini dapat diselesaikan, serta teman-teman Prodi Manajemen 2016, semoga amal baik dari semuanya mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Pontianak, 19 Juni 2021

Penulis

Aulia
Nim : 161310207

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak, dengan sampel sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel total atau sensus. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 20.

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan persamaan: $Y = 2,739 + 0,290X_1 + 0,001X_2$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,313 yang menunjukkan adanya korelasi yang lemah antara variabel Stres kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Koefisien determinasi atau R Square adalah 0,098, artinya Komitmen Organisasional dipengaruhi sebesar 9,8% oleh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja, sisanya 90,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Untuk hasil uji simultan (uji F) menunjukkan Nilai F hitung $3,630 > F$ tabel 3,13. Kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stres kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan untuk uji parsial (uji t) menunjukkan Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karena nilai t hitung hasilnya 2,694, nilainya lebih besar dari t tabel yaitu 1,996 dan Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional dengan nilai t hitung hasilnya 0,007, nilainya lebih kecil dari t tabel 1,996.

Kata Kunci : Stres Kerja, kepuasan kerja, Komitmen Organisasional Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Kerangka Pemikiran	11
G. Metode Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manejemen Sumber Daya Manusia	26
B. Stres Kerja	26
C. Kepuasan Kerja	28
D. Komitmen Organisasional	31
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Rumah Sakit Bhayangkara	34
B. Visi dan Misi.....	35
C. Struktur Organisasi	36
D. Tugas Pokok	59
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	63
B. Uji Instrumen Penelitian	68
C. Uji Asumsi Klasik	72
D. Analisis Regresi Linier Berganda	76
E. Koefisien Korelasi (R)	77

F. Koefisien Determinasi (R^2)	78
G. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	79
H. Uji Pengaruh Parsial (Uji T).....	79
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pasien Rawat Inap Tahun 2017-2019.....	2
Tabel 1.2	Jumlah Pasien Rawat Jalan Tahun 2017-2019.....	2
Tabel 1.3	Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2020	3
Tabel 1.4	Tingkat Absensi	4
Tabel 1.5	Pegawai Yang Mendapatkan Sanksi Pelanggaran	5
Tabel 1.6	Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja	7
Tabel 1.7	Kategori Nilai Prestasi Kerja.....	7
Tabel 1.8	Jumlah Pegawai yang Naik Pangkat.....	8
Tabel 1.9	Jumlah Fasilitas	8
Tabel 1. 10	Skala Pengukuran Variabel.....	19
Tabel 1.11	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	22
Tabel 4.1	Usia Responden	63
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	64
Tabel 4.4	Jabatan Responden.....	65
Tabel 4.5	Masa Kerja Responden	66
Tabel 4.6	Golongan/Ruang Responden.....	66
Tabel 4.7	Pendapatan Responden Per bulan	67
Tabel 4.8	Status Perkawinan Responden	67
Tabel 4.9	Jumlah Tanggungan Responden	68
Tabel 4.10	Uji Validitas Instrumen Variabel Stres Kerja (X1)	68
Tabel 4.11	Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X1)	69
Tabel 4.12	Uji Validitas Komitmen Organisasional (Y)	70
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas Stres Kerja (X1).....	71
Tabel 4.14	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2).....	72
Tabel 4.15	Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional (Y).....	72
Tabel 4.16	Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4.17	Hasil Uji Linieritas Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)	74

Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)	74
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolonieritas	75
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Korelasi	77
Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	78
Tabel 4.23 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	86
Lampiran 2	Identitas Responden.....	92
Lampiran 3	Tabulasi Jawaban Responden Stres Kerja (X1)	96
Lampiran 4	Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X2).....	97
Lampiran 5	Tabulasi Jawaban Responden Komitmen Organisasional (Y) ...	101
Lampiran 6	Variabel Stres Kerja Semua Valid	105
Lampiran 7	Variabel Kepuasan Kerja Semua Valid	111
Lampiran 8	Komitmen Organisasional Valid	114
Lampiran 9	Kepuasan Kerja Semua Valid.....	116
Lampiran 10	Variabel Komitmen Organisasional	118
Lampiran 11	Variabel Stres Kerja.....	118
Lampiran 12	Variabel Kepuasan Kerja	119
Lampiran 13	Variabel Komitmen Organisasional	119
Lampiran 14	Uji Normalitas	120
Lampiran 15	Uji Linieritas.....	120
Lampiran 16	Uji Multikolonieritas	121
Lampiran 17	Analisis Regresi Linier Berganda.....	121
Lampiran 18	Koefisien Korelasi	122
Lampiran 19	Uji Simultan (Uji F).....	122
Lampiran 20	Uji Parsial (Uji t)	122

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sebuah badan usaha yang menyediakan serta memberikan jasa pelayanan medis bagi masyarakat baik itu dalam jangka panjang maupun yang pendek yang terdiri atas berbagai tindakan, untuk orang-orang sakit yang butuh pertolongan untuk menangani penyakitnya. Selain menjadi sarana kesehatan masyarakat, rumah sakit juga bisa digunakan ataupun dimanfaatkan untuk melakukan penelitian. Rumah sakit mempunyai peranan yang sangat besar dalam upaya meningkatkan kesehatan masyarakat.

Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak adalah rumah sakit yang sudah beroperasi sejak Tahun 2002. Gagasan berdirinya Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak didasari oleh terpisahnya Polri dari TNI, hingga tumbuh suatu gagasan untuk memperluas cakupan dan jangkauan pelayanan kesehatan sampai ke daerah-daerah/kewilayahan maka dibangunlah Rumah Sakit Bhayangkara di masing-masing Polda.

Jumlah Pasien rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo pada Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Anton Soedjarwo Pontianak
Jumlah Pasien Rawat Inap
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah Pasien
1.	2017	4.907
2.	2018	4.186
3.	2019	5.167

Sumber: Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak, 2020

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pasien rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebanyak 14,69 % dan pada Tahun 2019 dan mengalami kenaikan sebanyak 23,43%.

Untuk melihat Jumlah pasien rawat jalan Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo pada Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Anton Soedjarwo Pontianak
Jumlah Pasien Rawat Jalan
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah Pasien
1.	2017	49.223
2.	2018	52.599
3.	2019	52.567

Sumber: Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak, 2020

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah pasien rawat jalan Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak Tahun 2018 mengalami kenaikan sebanyak 6,86% pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak 0,06%.

Untuk Jumlah PNS dan Polri pada Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak pada Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak
Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2020

Bagian	2020	
	PNS	POLRI
Karumkit	1	-
Waka Rumkit	1	-
Dewan Pengawas	3	-
Bidang Wasintren	6	5
Bidang Renmin	7	8
Bidang Binfung	6	5
Bidang Yanmeddokpol	8	7
Bidang Jangmedum	6	7
JUMLAH	38	32

Sumber: Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Anton Soedjarwo Pontianak pada Tahun 2020 terdiri dari bagian PNS yaitu 54,29% dan Polri 45,71%.

Pegawai merupakan salah satu unsur penting yang akan menentukan keberhasilan serta menentukan maju ataupun mundurnya sebuah organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu seorang pemimpin dalam organisasi maupun instansi perlu memberikan dorongan serta mampu

memberikan kesadaran bagi pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Tingkat absensi Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.4

Tabel 1.4
Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Anton Soedjarwo Pontianak
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	TK		
1.	2017	63	260	10	39	1	50	0,30
2.	2018	63	265	12	44	1	57	0,34
3.	2019	63	265	10	45	2	57	0,34

Sumber: Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak, 2020

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 mengalami kenaikan. Tingkat absensi pegawai pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 13,33%, dan pada Tahun 2019 tidak mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Menurut Wibowo, (2017 : 419),

Kemangkiran merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja. Apabila rekomendasinya sah, akan terdapat korelasi negative yang kuat antar kepuasan dan kemangkiran. Dengan kata lain, apabila kepuasan meningkat, kemangkiran akan turun. Penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan terdapat hubungan negatif yang lemah antara kepuasan dan kemangkiran. Oleh karena itu, manajer akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan meningkatkan kepuasan kerja.

Jumlah pegawai yang mendapatkan sanksi pelanggaran disiplin pada Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.5

Tabel 1.5
Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak
Jumlah Pegawai Yang Mendapatkan Sanksi Pelanggaran
Tahun 2017-2019

No	Sanksi Pelanggaran	Tahun		
		2017	2018	2019
1.	Sanksi Ringan, terdiri atas:			
	a. Teguran Lisan	1	1	
	b. Teguran Tertulis			
2.	Sanksi Sedang, terdiri atas:			
	a. Penundaan Kenaikan Pangkat		1	
	b. Mutasi			
3.	Sanksi Berat, terdiri atas:			
	a. Pemberhentian			
	Jumlah	1	2	0

Sumber: Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak, 2020.

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang mendapatkan sanksi di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak pada Tahun 2018 sebanyak 100% dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan dan tidak terjadi pelanggaran disiplin.

Menurut Ilahi, dan Mukzam (2017) :

kepuasan kerja diukur melalui beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervise, rekan kerja, peluang promosi, dan kondisi kerja. Meningkatkan dimensi-dimensi kepuasan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini dikarenakan dimensi tersebut dirasakan pegawai melalui pengalamannya selama berada di organisasi, jika ada kepuasan kerja maka ada perasaan-perasaan positif yang timbul di diri karyawan sehingga ia akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut akan berdampak pada disiplin kerja karyawan yang tinggi.

Menurut Ilahi, dan Mukzam (2017) : “Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional”

Rata-rata nilai prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.6

Tabel 1.6
Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak
Rata-rata Nilai Prestasi Kerja
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Nilai Prestasi Kerja	Sebutan
1.	2017	85,32	Baik
2.	2018	88,76	Baik
3.	2019	88,77	Baik

Sumber: Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak, 2020

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa rata-rata nilai prestasi kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 4,03%, pada Tahun 2019 mengalami kenaikan 0,01%. Keterangan dari hasil nilai prestasi kerja pada Tabel 1.7 dapat dilihat di bawah ini:

Menurut Wibowo (2017:420) :

kontroversi terbesar dalam penelitian organisasi adalah tentang hubungan antara kepuasan dan prestasi kerja atau kinerja. Ada yang menyatakan bahwa

kepuasaan mempengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja memengaruhi kepuasan. Penelitian untuk menghapuskan kontroversi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan kinerja.

Kategori nilai prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.7

Tabel 1.7
Kategori Nilai Prestasi Kerja

Nilai	Sebutan
91-100	Sangat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Kurang
0-50	Buruk

Sumber : PP No.46 Tahun 2011

Jumlah pegawai yang naik pangkat di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak pada Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.8

Tabel 1.8
Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak
Jumlah Pegawai yang Naik Pangkat
Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Kenaikan Pangkat		
			Reguler	Penyesuaian	Jumlah
1.	2017	63	6	-	6
2.	2018	63	10	-	10
3.	2019	63	8	-	8

Sumber: Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak, 2020.

Tabel 1.8 menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang naik pangkat di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak pada Tahun 2018 mengalami peningkatan sebanyak 66,67%, pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 20%.

Jumlah Fasilitas yang ada di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak pada Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.9

Tabel 1.9
Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak
Jumlah Fasilitas Tahun 2020

No	Fasilitas	Ruang Umum Dan Penunjang	Ruang Perawatan
1.	Tempat Tidur	110	4
2.	Kamar Mandi	28	2
3.	AC	34	19
4.	TV	32	7
5.	Telp	33	18
6.	Kulkas	32	4
7.	Ruang Tamu	30	5
8.	Jumlah Kamar	44	21
	Jumlah	343	80

Sumber: Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak, 2020

Tabel 1.9 menunjukkan bahwa fasilitas yang paling banyak yaitu di ruang umum dan penunjang dengan jumlah 343 fasilitas

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Sri, Bagian Kasubbag Administrasi di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak diketahui bahwa pelayanan terhadap pasien masih kurang ramah dan tidak profesional, hal ini diketahui dari keluhan pasien. Hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya jumlah pegawai sehingga apabila sedang banyak pasien pelayanan menjadi kurang efektif dan lambat. Dengan lambatnya pelayanan terhadap pasien dapat membuat pegawai menjadi stres karena takut jika pasien mengalami kondisi yang tidak diinginkan.

Hal ini bisa menyebabkan ketidakpuasan kerja bagi para pegawai yang berakibat pada perilaku pegawai yang memburuk. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terhadap komitmen organisasi yang telah rumah sakit terapkan.

Di Rumah Sakit Bhayangkara sekarang hanya terdapat 37 pegawai PNS, dari hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian administrasi pihak Rumah Sakit Bhayangkara membutuhkan minimal 50 pegawai. Selain itu apel pagi di Rumah Sakit Bhayangkara ini diwajibkan bagi pegawai akan tetapi pegawai tidak mau mengikuti apel pagi jika tidak dipaksa oleh atasannya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak?.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan tidak menyimpang, jelas, terarah, dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Variabel stres kerja dalam penelitian ini dibatasi pada :
 - a. Lingkungan fisik
 - b. Stres karena peran atau tugas
 - c. Penyebab stres antar pribadi
 - d. Organisasi
2. Variabel kepuasan kerja dibatasi pada:
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan sekerja
3. Variabel komitmen organisasional dibatasi pada:
 - a. Faktor logis
 - b. Faktor lingkungan
 - c. Faktor harapan
 - d. Faktor ikatan emosional

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Anton Soedjarwo Pontianak.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menjadi bahan pertimbangan, daya pendorong serta mengembangkan dan menerapkan teori yang diperoleh selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, terutama yang berhubungan dengan ruang lingkup masalah yang diteliti yaitu tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai.

2. Bagi Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat dijadikan sebagai masukan atau pertimbangan bagi organisasi dalam mengambil keputusan maupun tindakan dalam mengatasi masalah terkait stres kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasional pegawai.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi para mahasiswa dalam menambah wawasan dan sebagai bahan referensi untuk penulisan karya ilmiah, serta dapat membantu peneliti yang tertarik akan masalah yang sama pada masa yang akan datang.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Invanko (2012) dalam Hamali (2016:241) “Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Sopiah (2008) dalam Hamali (2016:244) membagi stresor yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi empat tipe, yaitu:

1. Lingkungan fisik
Seperti suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, dan kualitas udara yang buruk.
2. Stres karena peran atau tugas
Yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.
3. Penyebab stres antarpribadi
Berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.
4. Organisasi
Adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi, dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Coulter (2009) dalam Edison, dkk (2016:210) adalah: “*Job satisfaction refers to a person’s general attitude towards his or her job*”. (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Edison, dkk (2016:213) bahwa kepuasan kerja terdiri dari 5 dimensi yang terdiri dari:

1. Upah
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi
Tersedia kesempatan untuk maju.

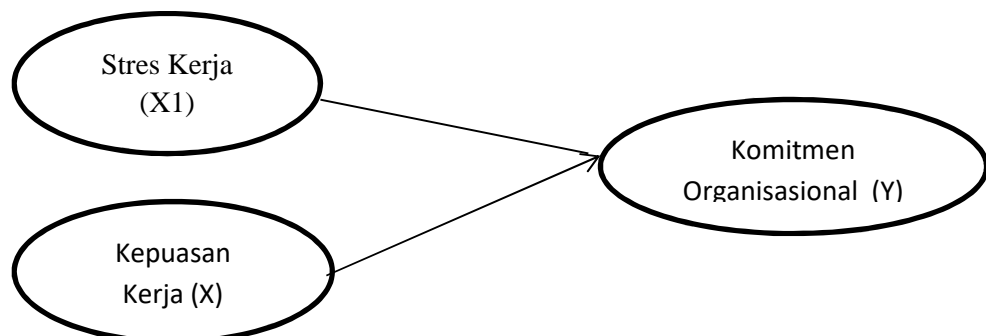
4. Penyelia
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja
Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Edison, dkk (2016:225) faktor-faktor yang memengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor logis
Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi kerana melihat adanya pertimbangan logis, misal memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan
Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan
Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional.
Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasa suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberi jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tania dan Sutanto (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife di Surabaya” menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.
2. Karambut dan Noormijati (2012) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)” menunjukkan bahwa emosional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional pegawai. selain itu kecerdasan kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian Asosiatif Deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:23): “Metode Asosiatif dapat

diartikan sebagai metode penelitian yang belandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:219): “data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data” Adapun cara untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:220): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai kepada bagian Administrasi Rumah Sakit BhayangkaraTK.III Anton Soedjarwo Pontianak.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:225): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner diberikan kepada responden yang bertugas di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:219): “sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.” Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari data jumlah pegawai menurut jabatan, data jumlah absensi, data pegawai yang naik pangkat, data pegawai yang melakukan pelanggaran, dan data nilai prestasi kerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:136): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai tetap baik yang PNS maupun Polri yang ada di

Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak pada Tahun 2020 sebanyak 70 orang pegawai PNS dan Polri

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137):“ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai tetap baik PNS maupun Polri di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak yang berjumlah 70 orang pegawai Tahun 2020. Dalam pengambilan sampel teknik yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus.

Menurut Sugiyono (2017:144): “sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.”Sampel dalam penelitian adalah pegawai tetap PNS dan Polri di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak.

4. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:68): “Variabel ini sering juga disebut variabel stimulus, predikator, *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen (terikat).” Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:68): “Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, Kriteria konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:158): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala Likert ini, peneliti dapat mengukur setuju dan tidak setujunya responden mengenai stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Anton Soedjarwo Pontianak.

Adapun skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban atas setiap pernyataan yang diajukan kepada responden. Kelima alternatif jawaban tersebut kemudian diberi skor, yaitu:

Tabel 1.10
Skala Pengukuran Variabel

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Dalam penelitian ini masuk dalam instrumen pasif yang digunakan dua uji instrumen yang terdiri dari:

1) Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2019:192):

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Uji validitas menggunakan metode *product momen pearson* hasil r hitung jika dibandingkan dengan r tabel di mana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2019:192):

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach Alpha dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $>$ 0,60 maka reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154): “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.” Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirov. Jika tingkat signifikan probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:159): “Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.” Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a) Jika $\text{sig} < 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.
- b) Jika $\text{sig} > 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linier.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).” Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen). Menurut Ghozali Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* 0,10 dan nilai VIF 10.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:305): “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).” Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Sters Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2018:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Metode yang digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi dalam penelitian ini yaitu korelasi *Pearson Product Moment*. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.11
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 -0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40 -0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2018:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2018:338): “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) .

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2016:171): “Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama

atau simultan mempengaruhi variabel dependen”. Langkah-langkah dalam uji simultan. (Uji F) adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05.

3) Menentukan F hitung dan F tabel

a) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 20 for windows.

b) Menentukan F tabel

Hasil F hitung akan dibandingkan dengan F tabel. Nilai F tabel diperoleh dengan melihat df_1 ($var-1=3-1=2$) dan df_2 ($n-k-1=70-2-1=69$) dengan $\alpha = 5\%$, maka nilai F tabel dapat dilihat pada Tabel Distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 69 yaitu sebesar 0,07.

4) Kaidah pengujian

a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:171): “Uji parsial digunakan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

- a) Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional.

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap komitmen organisasional.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap komitmen organisasional.

- b) Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional.

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05

3) Menentukan t hitung dan t tabel

- a) Menentukan t hitung

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 23 for windows.

b) Menentukan t tabel

Hasil uji (t hitung) akan dibandingkan dengan t tabel. Nilai t tabel diperoleh dengan melihat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2 = 70 - 2 = 68$, maka nilai t tabel adalah sebesar 0,09.

4) Kaidah pengujian

- a). Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b). Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berusia 31-37 tahun, laki-laki, berpendidikan S1, di bidang Renmin dan Yanmekddokpol, memiliki masa kerja 10-17 tahun, memiliki golongan/ruang Pengatur berpengasilan rata-rata Rp.2.000.000,00–Rp.3.449.999,00, sudah kawin dan memiliki tanggungan sebanyak 4-5 orang.
2. Persamaan regresi berganda yang diperoleh yaitu $Y = 2,739 + 0,290X_1 + 0,001X_2$
3. Koefisien korelasi (R) bernilai 0,313, artinya bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori lemah.
4. Koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,098 artinya Stres kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak sebesar 9,8% dan sisanya sebesar 2% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

5. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung 3,630 > F tabel 3,131 Serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,032 yang lebih kecil dari 0,05.
6. Uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan hasil sebagai berikut:
 - a. Hasil uji parsial (uji t) untuk variabel Stres Kerja (X1) terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y) memiliki t hitung sebesar 12,694, yang nilainya lebih besar dari t tabel yaitu 1,996, dan memiliki signifikansi 0,009, yang nilainya lebih besar dari 0,05. ini artinya Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
 - b. Hasil uji parsial (uji t) untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y) diperoleh t hitung hasilnya 0,007, yang nilainya di atas t tabel 1,996 dan nilai signifikan 0,994, yang nilainya lebih besar dari 0,05, ini artinya Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai rumah sakit dalam bekerja agar pegawai tidak merasa stres dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memperhatikan pegawai yang merasa terganggu jika harus melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan lebih dari satu orang tapi dikerjakan sendiri. Dalam bekerja juga harus melakukan pergantian pekerjaan, agar tidak membuat pegawai malas dalam bekerja, sehingga dapat memberikan dan membangkitkan kepuasan kerja pegawai dan membuat pegawai merasa betah berada dalam organisasi tersebut.
2. Dalam meningkatkan Kepuasan Kerja maka hendaknya sesama pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Anton Soedjarwo Pontianak menjaga hubungan yang baik, saling membantu, menghargai, menghormati dan tolong menolong agar pekerjaan mudah dan cepat diselesaikan.
3. Bagi kalangan akademis, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain selain variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja, guna menindaklanjuti hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Pustaka Setia, Lingkar Selatan.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. JM Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Melayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Karambut Cristien A, dan Eka Afnan T. Noormijati. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 10 (3).
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian, 2018. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, P.Sondang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D)* Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2019. *SPSS Untuk Penelitian*, Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.

Tania, Anastasia, dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Kniffee di Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol 1 (3).

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja* , PT. Raja Grafindo Persada, Depok.