

**TESIS**

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA , KOMITMEN  
ORGANISASI DAN HARGA DIRI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA RSUD. H. ANDI SULTHAN  
DAENG RADJA KABUPATEN BULUKUMBA**

***THE EFFECT OF JOB STRESS, JOB SATISFICATION,  
ORGANIATIONAL COMMITMENT AND SELF ESTEEM  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT RSUD.H.ANDI  
SULTHAN DAENG RADJA BULUKUMBA REGENCY***

disusun dan diajukan oleh

**INUL FIT SURYA  
A012201062**



**Kepada**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA , KOMITMEN  
ORGANISASI DAN HARGA DIRI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA RSUD. H. ANDI SULTHAN  
DAENG RADJA KABUPATEN BULUKUMBA**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister Pada  
Program Studi Magister Manajemen

Disusun dan diajukan oleh

**INUL FIT SURYA  
A012201062**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

## LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH STRESS KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN HARGA DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RSUD H. ANDI SULTHAN DAENG RADJA KABUPATEN BULUKUMBA**

disusun dan diajukan oleh :

**INUL FIT SURYA  
A012201062**

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **26 JULI 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

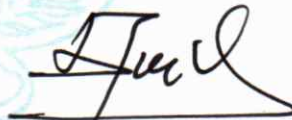
Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping



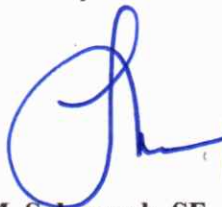
Prof. Dr. H. Osman Lewangka, MA



Prof. Dr. Sumardi, SE., M.Si  
Nip. 19560505 198503 1 002

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si  
Nip. 19680629 199403 1 002



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM  
Nip. 19640205 198810 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Inul Fit Surya  
Nim : A012201062  
Program Studi : Magister Manajemen  
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan judul **Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan harga diri terhadap kinerja pegawai pada RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 23 juli 2022

Yang menyatakan,



Inul Fit Surya

## PRAKATA



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabbarakatuh*

Alhamdulillahirabbil'alamin,allahumma shalli'ala Muhammad wa'ala ali Muhammad. Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam yang senantiasa memberikan hidayah, rahmat, dan karunia-Nya kepada seluruh umat manusia sehingga dalam setiap waktu kita diberikan kesempatan untuk bersyukur.

Sholawat yang disertai salam tidak lupa kita kirimkan kepada junjungan Nabiullah Muhammad SAW beserta para sahabat-sahabatnya, yang telah membawa kita dari alam kebodohan kealam yang serba pengetahuan seperti sekarang ini. Sehingga penulis senantiasa diberikan kemudahan menyelesaikan tesis yang berjudul **"Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Harga Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba"**

Tesis ini merupakan tugas akhir sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi program Magister Manajemen (S2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda A.Syamsir dan ibunda Ratna. Keduanya adalah sosok yang telah menemani dan memberikan

dukungan kepada penulis, sehingga mampu menyelesaikan tesis ini dengan tepat waktu. Tidak lupa pula seluruh keluarga, rekan dan para sahabat penulis yang senantiasa membantu, membimbing, serta memberikan arahan kepada penulis, sehingga penulis sampai kepada penghujung proses pendidikan Magister pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar tahun 2022.

Melalui kesempatan ini, tidak lupa pula penulis juga hanturkan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr.Dwia Aries Tina Pulubuhu M.A Selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar periode 2014-2018 dan 2018-2022. Prof. Dr.Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar dan segenap jajaranya.
2. Prof. Dr.H.Abd.Rahman Kadir, SE.,M.Si.,CIMP.selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
3. Prof. Dr.H.Syamsu Alam,SE.,M.Si.,CIPM. Selaku ketua program studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin periode 2018 - 2022. Dr.H.Sobarsyah,SE.M.Si.,CIMP Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin.
4. Prof. Dr.H.Osman Lewangka, MA dan Prof. Dr.Sumardi, SE.,M.Si. selaku pembimbing utama dan pembimbing pendamping yang telah sabar memberikan bimbingan,arahan,petunjuk, dan bantuan dari awal penulisan hingga selesainya tesis ini;

5. Prof. Dr.Hj. Siti Haerani, SE.,M.Si, Dr.Fauziah Umar, SE.M.S dan Dr.Wahda,SE.,M.Pd.,M.Si. selaku tim penguji yang senantiasa memberikan masukan dan arahan kepada penulis;
6. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan ilmu selama periode perkuliahan kepada penulis;
7. Seluruh staf pegawai akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Khususnya Jurusan Magister Manajemen yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian administrasi selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar;
8. Pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian;
9. Pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Bulukumba yang telah membantu dan memberikan izin untuk melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah H.Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba;
10. Pihak Rumah Sakit H.Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba yang telah memberikan izin dan bekerja sama dengan baik bersama penulis selama penyelesaian tesis ini; Para responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian tertulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan Tesis ini;

11. Seluruh teman-teman seperjuangan Program Studi Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Hasanuddin Makassar angkatan 2020, terkhusus kelas Manajemen B dan kelas konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia;
12. Seluruh pihak yang telah berperang penting dalam perjalanan pendidikan, penulis ucapkan terima kasih banyak untuk dukungannya.

Tesis ini masih jauh dari kata kesempurnaan walaupun menerima bantuan dari berbagai pihak. Namun, apabila terdapat beberapa kesalahan dalam tesis ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bukan pada pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan tesis ini. Akhir kata penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi terkait topik penelitian yang dibahas dalam tesis tersebut. dengan diiringi rasa syukur kepada Allah SWT, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segala dukungan dan motivasi pada semua pihak yang telah membantu. Semoga kebaikan senantiasa menyertai kita semua.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Makassar ,                    2022

Penulis

**INUL FIT SURYA**



## ABSTRAK

**INUL FIT SURYA.** *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Harga Diri terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD H. Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba (dibimbing oleh Osman Lewangka dan Sumardi).*

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasi, (2) pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja, (3) pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, (4) pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, (5) pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja, (6) pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel antara, (7) pengaruh kepuasan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel antara, (8) pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui harga diri sebagai variabel moderating, dan (9) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui harga diri sebagai variabel moderating. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis dengan menggunakan model SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan program IBM SPSS AMOS V.23. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh langsung secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung secara positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja komitmen organisasi. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja tidak signifikan dimoderasi oleh harga diri pegawai. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan dimoderasi oleh harga diri pegawai.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Harga Diri, Kinerja Pegawai



## ABSTRACT

**INUL FIT SURYA.** *The Effect of Work Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Self-Esteem on Employees at RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja, Bulukumba Regency* (Supervised by **H. Osman Lewangka** and **Sumardi**)

This study aims to determine and analyze (1) the direct effect of job stress on organizational commitment; (2) the direct effect of job stress on performance; (3) the direct effect of job satisfaction on organizational commitment; (4) the direct effect of job satisfaction on employee performance; (5) the direct effect of commitment on performance; (6) the effect of job stress on performance through organizational commitment as an intermediate variable; (7) the influence of the satisfaction on performance through organizational commitment as an intermediate variable; (8) the effect of job stress on performance through self-esteem as a moderating variable; (9) the effect of job satisfaction on performance through self-esteem as a moderating variable. Data were collected through observation and distributing questionnaires. Data analysis used descriptive analysis techniques, validity and reliability tests, hypothesis testing using SEM (structural equation modeling) models using the IBM APSS AMOS V 23 program. The results of the research analysis show that job stress has a direct and significant negative effect on organizational commitment. Job stress has a direct positive but not significant effect on performance. Job satisfaction has a direct and significant negative effect on organizational commitment. Job satisfaction has a direct negative and significant effect on employee performance. Organizational commitment has a direct and significant negative effect on employee performance. Job stress has a positive and significant indirect effect on performance through organizational commitment. Job satisfaction has an indirect but not significant positive effect on performance through organizational commitment. The effect of job stress on performance is not significantly moderated by employee self-esteem. Job satisfaction on employee performance is significantly moderated by employee self-esteem.

**Keywords:** Job Stress, Work Goals, Organizational commitment, Self-Esteem, Employee Performance



## DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul .....	i
HALAMAN Judul .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
PRAKATA .....	v
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR` .....	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	12
1.3. Tujuan penelitian .....	14
1.4. Kegunaan Penelitian .....	15
1.5. Ruang Lingkup Penelitian .....	16
1.6. Sistematika Penulisan .....	16
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>18</b>
2.1. Tinjauan Teori .....	18
2.1.1. Teori peran ( <i>role theory</i> ) .....	18
2.1.2. Stres kerja .....	20
2.1.3. Kepuasan kerja .....	23
2.1.4. Komitmen organisasi .....	28
2.1.5. Harga diri .....	31
2.1.6. Kinerja Pegawai .....	36
2.1.7. Hubungan stres kerja dan komitmen organisasi .....	37

2.1.8 Hubungan stres kerja dan kinerja pegawai .....	39
2.1.9 Hubungan kepuasan dan komitmen organisasi .....	40
2.1.10 Hubungan kepuasan kerja dan kinerja pegawai .....	41
2.1.11 Hubungan komitmen dan kinerja .....	42
2.2. Tinjauan Empiris .....	43
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>49</b>
3.1. Kerangka Konseptual .....	49
3.2. Hipotesis Penelitian .....	59
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>62</b>
4.1. Rancangan Penelitian .....	62
4.2. Lokasi dan waktu penelitian .....	62
4.3. Populasi dan Sampel .....	62
4.4. Jenis dan Sumber Data .....	65
4.5. Metode Pengumpulan Data .....	65
4.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	66
4.7. Instrumen Penelitian .....	68
4.8. Alat Analisis Data.....	70
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>76</b>
5.1 Gambaran umum penelitian .....	76
5.2 Karakteristik Responden .....	80
5.3 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas .....	84
5.4 Analisis Deskriptif Variabel .....	87
5.5 Uji Hipotesis .....	98
5.6 Uji Ketetapan model dan jalur .....	104
5.7 Pembahasan hasil Penelitian .....	106

<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>122</b>
6.1 Kesimpulan .....	122
6.2 Implikasi .....	124
6.3 Saran .....	125
6.4 Keterbatasan Peneliti .....	127
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>128</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

1.1 Sasaran Strategi Dan Capaian Indikator Kinerja .....	6
4.1 Jumlah Pegawai Setiap Unit RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.....	63
4.2 Perhitungan Proporsi Besar Sampel Pada Masing-Masing Ruangan di RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.....	64
5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	81
5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	81
5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Perkawinan .....	82
5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	83
5.5 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	83
5.6 Hasil Uji Valid .....	85
5.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	86
5.8 Kategori Nilai Rata-Rata Variabel .....	87
5.9 Distribusi Jawaban Respondedn Berdasarkan Variabel X1.....	88
5.10 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel X2 .....	90
5.11 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Z1 .....	92
5.12 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Z2.....	94
5.13 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Y .....	96
5.14 Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung X1 Terhadap Z.....	99
5.15 Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung X1 Terhadap Y .....	99
5.16 Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung X2 Terhadap Z1.....	100
5.17 Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung X2 Terhadap Y .....	100
5.18 Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung Z1 Terhadap Y .....	101
5.19 Hasil Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung X1 Terhadap Y Melalui Z1 .....	102
5.20 Hasil Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung X2 Terhadap Y Melalui Z1.....	103
5.21 Hasil Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung X1 Terhadap Y Melalui Z2.....	103
5.22 Hasil Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung X2 Terhadap Y Melalui Z2.....	104
5.23 Uji Ketetapan Model .....	105

## DAFTAR GAMBAR

3.1 Kerangka Konseptual .....	58
5.1 Struktur Organisasi .....	79
5.2 Full Model Menampilkan Nilai <i>Standardized Estimates</i> .....	105
5.3 Hasil Analisis Jalur Yang Di Signifikan Dan Menampilkan Nilai <i>Standardized Estimates</i> ( $\beta$ ) .....	105

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia atau bisa disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berfokus kepada aspek manusia. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pelaksanaan analisis pekerjaan (*job analysis*), perencanaan SDM, penerimaan (*recruitment*) dan seleksi, penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik, aktivitas itu akan meningkatkan potensi SDM untuk berkarya karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan untuk ditempatkan pada kedudukan yang tepat atau (*the right man on the right place*). Pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya seperti kompensasi, perlindungan dan hubungan perburuhan yang baik akan dapat menimbulkan rangsangan (*stimulus*) yang mendorong meningkatnya motivasi kerja SDM (Veithzal Rivai & Ella Jauvani, 2009:14).

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia sangat diperlukan karena merupakan asset utama dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda-beda yang dibawah kedalam organisasi. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola menentukan kesuksesan perusahaan di



masa yang akan datang. Perusahaan yang memiliki tujuan yang bagus, fasilitas dan sarana dan prasarana canggih dan modern jika sumber daya manusia dalam organisasi tersebut tidak memberikan dampak yang baik kepada perusahaan maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Dalam sebuah organisasi biasanya terjadi sebuah kegagalan dalam mencapai tujuannya dikarenakan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya mengalami banyak hambatan seperti dari segi beban kerja yang berlebihan, adanya konflik antar pegawai dan lingkungan kerja yang tidak mendukung yang mengakibatkan timbulnya stres kerja yang berlebihan.

Stres kerja merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebihan yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan atau peluang yang terlampaui banyak (Robbins dan Coulter, 2010:16). Handoko (2001:200) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Hasil stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Menurut Fahmi (2013) mengatakan bahwa stress kerja adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja oleh

Locke juga didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang yang tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimilikinya, dan sebaliknya apabila karyawan mereka merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Komitmen organisasional adalah sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Porter, et al.(dalam Tobing,2009). Komitmen organisasional mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, lebih dari sekedar loyalitas, karena komitmen organisasional menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif (Yuwono, dkk.2006).

Komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui teori *self-consistency motivation* (Korman,1970), yang menyatakan bahwa ketika individu akan menganggap semua hal sama, individu akan terlibat dan menemukan peran yang dapat memaksimalkan keseimbangan kognitif atau konsistensi mereka. Teori ini memiliki keterikatan dengan *self esteem* yakni individu yang merasa

dirinya mampu akan merasa layak dan berharga (Coppersmith,1967). Ketika individu merasakan diri mereka berharga dalam suatu organisasi, maka mereka akan memiliki komitmen dengan organisasi tersebut. Harga diri (*Self-esteem*) merupakan evaluasi seseorang dalam menilai dirinya sendiri, yakni seberapa puas seseorang dengan dirinya sendiri (Johnson, dalam Sveningson, 2012). Menurut Rosenberg (dalam Srisayekti dkk,2015) *self esteem* merupakan suatu evaluasi positif atau negatif terhadap diri sendiri. *Self esteem* menurut Coopersmith (1967) merupakan evaluasi yang dibuat oleh seseorang terhadap dirinya sendiri dan biasanya merupakan interpretasi yang diterima seseorang yang diperolehnya. Hal tersebut akan mengeskpresikan suatu sikap setuju atau tidak setuju dan menunjukkan tingkat dimana individu itu meyakini diri sendiri mampu, penting, berhasil dan berharga.

*Self esteem* sebagai suatu keyakinan nilai dari diri sendiri, semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan kinerja individu karena adanya tingkat harga diri yang membuat merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerja semakin meningkat. Sebaliknya, jika harga diri (*self esteem*) yang dimiliki seorang karyawan rendah maka kinerjanya akan semakin menurun.

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi organisasi. Pengukuran tersebut dapat di gunakan sebagai penyusun strategi organisasi. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gary Dessler (2004:41) kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja pada dasarnya sikap mental dan perilaku yang selalu

mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu. Seorang pegawai akan mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikan untuk perusahaan. Untuk itulah maka seseorang dituntut melaksanakan tugasnya dan mempertanggung jawabkannya yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan baik personal maupun pada komunitas karyawan pada perusahaan ataupun pada instansi pemerintah swasta maupun rumah sakit.

Rumah sakit adalah suatu lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga kesehatan lainnya. Rumah sakit umum daerah (RSUD) adalah institusi pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh pemerintah daerah. RSUD sebagai salah satu instansi yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan kesehatan tentunya harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilakukan di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit umum daerah satu-satunya di Kabupaten Bulukumba yang siap menampung pasien dari berbagai daerah di Kabupaten Bulukumba. Jumlah pasien yang ada di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja sangat banyak. Mulai dari pasien yang melakukan pemeriksaan (*check up*) sampai dengan pasien rawat inap. Aktivitas kerja yang dirasakan pegawai bertambah jika mereka harus menangani pasien dan bertambahnya banyak kegiatan apalagi dimasa sekarang yaitu adanya pandemi covid-19 yang pertama kali terdeteksi di china pada akhir 2019 yang telah menyebar ke seluruh dunia.

Salah satu munculnya covid-19 yaitu berdampak pada penurunan kinerja pegawai pada Rumah Sakit. Seperti yang terjadi di RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja dimana pengukuran kinerja di RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja dari 3 (tiga) indikator kinerja yang telah ditetapkan, 2 (dua) yang tidak tercapai sesuai rencana yang telah ditetapkan. Adapun data yang diperoleh mengenai capaian indikator kinerja RSUD Bulukumba pada tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Sasaran strategi dan capaian indikator kinerja  
Pada RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba tahun 2020

NO.	SASARAN STRATEGI	NO.	INDIKATOR KINERJA	TARGET (%)	REALISASI (%)
1	2	3	4	5	6
1.	Persentase indikator standar pelayanan minimal (SPM) yang mencapai target.	1.1	Tingkatan standar pelayanan minimal rumah sakit (SPM-RS).	90-100	79,37
2.	Capaian survei kepuasan masyarakat (SKM)	2.1	Tingkat survey kepuasan masyarakat	70-90	24,85
3.	Capaian Cost Recovery Ratio (CRR)	3.1	Tingkat efesiensi dan efektifitas pembiayaan operasional dari pendapatan fungsional Rumah sakit.	70-100	113

Sumber :seksi kemitraan dan sub Bagian Akuntansi dan Verifikasi, 2020.

Dari uraian SPM diatas menunjukkan bahwa capaian standar pelayanan minimal Rumah sakit (SPM-RS) tahun 2020 adalah 79,37% dari target yang yang ditetapkan sebesar 90-100% yang berarti bahwa masih terdapat 29 indikator yang tidak mencapai standar, namun dapat disimpulkan bahwa jumlah indikator SPM yang tercapai adalah 60 indikator dari 89 indikator sebesar 79,37% yang sudah terlaksana baik. Sementara uraian capaian IKM diatas menunjukkan tingkat kepuasan kerja masyarakat yang sangat rendah, hal ini terjadi karena selama pandemi covid-19 tidak dilakukan survei kepuasan masyarakat pada

triwulan kedua sampai dengan triwulan keempat. Hasil capaian indek kepuasan masyarakat dirumah sakit H.Andi Sulthan Daeng Radja sebesar 24,85 % dari target yang ditetapkan pada tahun 2020 sebesar 70-90%. Sedangkan untuk CRR tahun 2020 menunjukkan capaian sebesar 112,8% dari target yang ditetapkan tahun 2020 sebesar 70-100%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh biaya operasional rumah sakit dapat ditutupi dari hasil pendapatan fungsional.

Kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan secara sendirinya, melainkan terdapat beberapa hal yang mempengaruhinya. Dimana diketahui bahwa kinerja pegawai dalam sebuah instansi merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja suatu pekerjaan akan berdampak positif pada organisasinya tak terkecuali rumah sakit. Setiap pegawai memiliki tingkat beban kerja yang berbeda disetiap pekerjaan yang dikerjakan apalagi pegawai Rumah sakit dimasa pandemi sekarang. Banyaknya tantangan dan kecemasan pegawai dalam menjalankan tugasnya didalam menagani pasien menyebabkan pegawai mengalami stres kerja akibat beban kerja yang banyak. Beberapa penelitian dilakukan pada tenaga kesehatan di Indonesia membuktikan bahwa tingginya tingkat kecemasan tenaga kesehatan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia, status keluarga, kejujuran informasi yang diberikan pasien, kelengkapan alat pelindung diri dan kekhawtiran terpapar Covid-19 ) fadli dkk.,2020 ; Handayani dkk.,2020).

Dengan menyebarnya virus Corona mengakibatkan pegawai RSUD Bulukumba mengalami beban kerja berlebihan contohnya saja untuk bagian keperawatan biasanya seorang perawat akan ditugaskan untuk menangani tiga orang pasien saja dan sekarang harus menangani pasien dari jumlah biasanya apalagi semenjak bulan Agustus jumlah pasien yang positif bertambah. Ketika

mereka harus menangani pasien lebih dari biasanya maka aktivitas mereka juga akan bertambah. Para pegawai memiliki tambahan kerja yang dimana dulunya hanya melayani pasien yang rawat inap dan yang datang periksa atau (*chek up*) sekarang bertambah beberapa tugas yang sebelumnya tidak pernah dikerjakan, seperti melakukan tes swab dan vaksin pada pasien, sehingga mereka sangat dipengaruhi oleh tekanan psikologis yang menimbulkan stres kerja pada pegawai. Kecemasan dan stres kerja merupakan hal yang sering dikeluhkan oleh tenaga kesehatan di masa pandemi Covid-19.

Sebuah studi yang dilakukan pada 34 rumah sakit di Tiongkok menunjukkan bahwa dari 1.257 petugas kesehatan yang melakukan perawatan pada pasien covid-19 menunjukkan gejala depresi sebesar 50% insomnia 34% dan tekanan psikologi 71,5% (Lai et.al.,2020). Sedangkan studi tentang stres kerja saat pandemi covid-19 yang dilakukan terhadap 420 perawat di 2 rumah sakit Mesir mengemukakan hasil sebanyak masing-masing 75,2 dari 210 perawat di *Zagazig fever hospital* dan 60% dari 210 peawat di *Zagazig fever hospital* mengalami stres kerja (said & El-Shafei,2021).

Studi tersebut seperti halnya yang dialami pegawai RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja dimana bertambahnya pekerjaan pegawai membuat pegawai merasa lelah dan mengalami stress kerja atau stress peran akibat kelebihan tugas dalam menangani pasien. Hal ini membuat kepuasan kerja mereka cenderung kurang dengan ditambahkan masih adanya keluhan dari pengunjung rumah sakit mengenai pelayanan serta masih ada pegawai yang kadang datang terlambat. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat kepuasan kerja masih rendah pada pegawai, Salah satunya yaitu kurang optimalnya kerja pegawai, dapat dilihat dari hasil kinerja dan pelayanan

yang diberikan kepada pasien seperti pada tabel 1.1 diatas. Dan dari pekerjaan itu sendiri, dimana beberapa karyawan merasa kurang yakin dengan kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, dan mereka selalu dituntut untuk selalu siap siaga, bahkan di saat hari raya mereka juga bekerja. Ini membuat mereka kurang memiliki waktu untuk kehidupan pribadinya yang berdampak pada kurangnya kepuasan kerja yang mereka rasakan. Ketika pegawai mengalami stres kerja otomatis berdampak pada kurangnya komitmen pegawai pada organisasi diakibatkan banyaknya beban kerja yang diberikan oleh organisasi yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas, untuk pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi. Membangun sebuah komitmen dalam organisasi sangat diperlukan waktu yang lama dan tidak mudah. Dari hasil observasi diketahui bahwa pegawai pada RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja memiliki kecenderungan untuk keluar dari rumah sakit pada tahun 2018-2019. Hal ini diakibatkan karena kurangnya pelayanan perusahaan kepada pegawai begitu juga gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaannya, seperti hasil data yang didapat sebanyak 103 tenaga medis yang menangani pasien Covid 19 yang mengaku dirinya belum digaji oleh pihak yang menangani pembayaran insentif yang bertugas merawat pasien covid-19 ini mengakibatkan komitmen pegawai pada organisasi semakin berkurang. ([www.kompas.com](http://www.kompas.com))

komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi (Mowday et al.,1982 dalam Trisnaningsih,2003). Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap



organisasi. Dengan adanya OBSE maka akan meningkatkan komitmen organisasi, karena adanya dampak psikologis kepercayaan yang telah diberikan terhadap individu, maka akan meningkatkan keterlibatannya dalam konteks organisasi. Dengan adanya keterlibatan yang tinggi maka pegawai akan memiliki kepercayaan diri dan cenderung menyatukan dirinya dengan organisasinya.

Sehingga pegawai perlu menanamkan sikap harga diri (*self esteem*) atau kepercayaan yang tinggi untuk bisa berkomitmen kepada organisasi. *Self esteem* dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Individu yang memiliki keyakinan nilai diri sendiri yang tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi yang memperkerjakan mereka (Kreitner & Krinicki, 2003 dalam Cecillia Engko, 2006). Pegawai yang memiliki harga diri (*self-esteem*) yang tinggi akan mampu mengendalikan pikiran, perasaan, dan tindakan dengan baik pada saat pegawai mendapatkan stres kerja dan kepuasan kerja yang rendah atau kinerja yang kurang. Dimana diketahui pegawai RSUD.H. Andi Sultan Daeng Radja dimana sikap harga diri atau *self esteem* masih rendah dikarenakan pegawai masih merasa kurang percaya diri mengenai kemampuan yang dimiliki dalam suatu pekerjaan dan masih merasa rendah diri dalam perusahaan hal ini terbentuk karena keadaan dan bagaimana orang lain dan rekan kerja memperlakukan mereka, seperti atasan yang kurang memuji pegawainya, dan fasilitas pegawai belum lengkap sesuai keinginan pegawai sehingga kurang menunjang pekerjaan pegawai yang berdampak pada semakin rendahnya kinerja pegawai pada organisasi.

Maka dari itu diharapkan pegawai mampu memiliki stres kerja yang dan kepuasan kerja yang baik dan komitmen organisasi serta *harga diri (self-esteem)*

yang tinggi. Karena dengan itu maka pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai secara berkesinambungan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maya Purwasari yang berjudul pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT.Intan Pariwara Klaten. Dan penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Yoga Aeiawan dan A.A. Ayu Sriathi yang berjudul “ pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PBF.PT.Bayumas Denpasar. Dan penelitian yang dilakukan oleh Kustiani (2009) “Pengaruh *Role Stressor* Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah” mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara *Role Stressor* Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Adapun grand teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori peran (*role theory*). Teori peran (*role theory*) mengungkapkan bahwa peran adalah salah satu bagian yang dimainkan dalam keseluruhan struktur organisasi kelompok, yang merupakan perilaku khusus yang dikarakterkan seorang individu pada konteks sosial tertentu (Baron dan Greenberg, 1993 dalam Ardiansah dan Mas’ud, 2004). Soekanto (2007:213) mengungkapkan bahwa peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.

Teori ini juga menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stres, depresi, mereka tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif jika pada harapan tersebut tidak mengandung konflik. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang. dengan kata

lain, konflik peran dapat menurunkan tingkat komitmen independensi seseorang (Ahmad dan Taylor,2009).

Kaitan teori peran dengan penelitian yang dilakukan adalah bahwa peran merupakan seperangkat perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya serta tindakan tersebut sangat diharapkan oleh banyak orang. Peran yang dijalankan oleh pegawai diharapkan oleh organisasi untuk hasil yang sesuai. Harapan akan berkisar antara nilai negatif (sangat tidak diinginkan) dengan nilai positif (sangat diinginkan). Harapan negatif menunjukkan tidak ada kemungkinan sesuatu hasil akan muncul akibat dari tindakan tertentu, bahkan hasilnya bisa lebih buruk seperti ketika pegawai mengalami *role stress* atau stres peran yang berlebihan. Sedangkan harapan positif menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan muncul sebagai konsekuensi dari suatu tindakan atau perilaku seperti hasil kinerja pegawai yang sesuai harapan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan harga diri terhadap kinerja pegawai Pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba**”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulisan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba?

- b. Apakah stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba?
- d. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba?
- e. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba?
- f. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba?
- g. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba?
- h. Apakah harga diri mampu memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba?
- i. Apakah harga diri mampu memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba?

### 1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.
- b. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba
- c. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba
- d. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba
- e. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.
- f. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.
- g. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.
- j. Untuk mengetahui bagaimana harga diri mampu memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba?

- h. Untuk mengetahui bagaimana harga diri mampu memoderasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait antara lain :

a) Kegunaan teoritis

- a) Bagi peneliti lain dijadikan sebagai salah satu referensi dalam melakukan penelitian yang ada kaitanya dengan stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan harga diri terhadap kinerja pegawai.
- b) Bagi Instansi RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba dapat menjadi masukan dan dorongan mengenai pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi sebagai variabel antara dengan harga diri sebagai variabel moderating terhadap kinerja pegawai.
- c) Bagi akademik untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti baik secara tidak langsung maupun secara langsung. Dan dapat pula menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang manajemen personalia terutama pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

b.) Kegunaan Praktis

Bagi pihak praktisi dapat dijadikan salah satu bahan masukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai khususnya di RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

## **1.5 Ruang lingkup Penelitian**

Batasan dalam penelitian ini hanya mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), dengan Komitmen organisasi sebagai variabel antara dan harga diri sebagai variabel moderating terhadap kinerja pegawai pada Pegawai RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mendapatkan gambaran yang utuh dalam penulisan mengenai informasi serta hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi dan istilah dan sistematika penulisan.

### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Pada Bab ini menguraikan beberapa teori atau pustaka berupa pengertian atau definisi yang didapatkan dari berbagai sumber kutipan yang berkaitan dengan penyusunan tesis serta beberapa literature review yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini berisikan uraian tentang kerangka konseptual yaitu hubungan antara konsep yang ingin diteliti dan perancangan Uji Hipotesis.

**BAB IV : Metode Penelitian**

Menjelaskan tentang metode yang digunakan serta lokasi dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan, dan teknik analisis data yang digunakan.

**BAB V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Pada bab ini menguraikan deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian. Bab ini menjelaskan tentang penyajian hasil pengolahan data dalam bentuk tabel dan deskripsi hasil penelitian. Bab ini menguraikan pembahasan atas hasil penelitian di mana dihubungkan dengan hipotesis-hipotesis yang telah dibuat. Kemudian dibandingkan dengan tujuan penelitian dan teori-teori yang mendukungnya.

**BAB VI : Penutup**

Pada bab ini menguraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran. Bab ini merupakan uraian terakhir dari tesis dan dapat menjadi penuntun bagi peneliti selanjutnya dengan adanya implikasi penelitian serta keterbatasan penelitian.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan teori**

##### **2.1.1 Teori Peran (*Role Theory*)**

Organisasi sebagai sebuah insitusi sosial telah membentuk perspektif terhadap peran yang diterima oleh seorang individu. Teori peran (*role theory*) mengungkapkan bahwa peran adalah salah satu bagian yang dimainkan dalam keseluruhan struktur organisasi kelompok, merupakan perilaku khusus yang dikarakterkan seorang individu pada konteks sosial tertentu (Baron dan Greenberg, 1993 dalam Ardiansah dan Mas'ud, 2004).

Teori peran menekankan sifat individu sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat (Khan, 1964 dalam Murtiasri dan Ghozali, 2006). Kantz dan Khan (1978) dalam Murtiasri dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditunjukkan pada diri seseorang. Tekanan peran dalam pekerjaan (*role stress*) menunjukkan seberapa luas ekspektasi serangkaian peran anggota organisasi menghadapi situasi yang mengandung tiga dimensi. Yaitu ketidakjelasan peran (*ambiquity*). Ketidaksesuaian peran sehingga antar peran bertentangan satu sama lainnya (*conflict*) dan beratnya tekanan dalam pekerjaan (*overload*) (Woelf & Snoek, 1962 dan Rahayu, 2002).

Selain itu, Khan *et.al* (dalam Ahmad dan Taylor,2009) juga mengenalkan teori peran dalam literatur perilaku organisasi. Mereka menyatakan bahwa sebuah lingkungan organisasi dapat mempengaruhi harapan setiap individu mengenai perilaku peran mereka. Harapan tersebut meliputi norma-norma atau

tekanan untuk bertindak dalam cara tertentu. harapan akan peran tersebut berasal dari peran itu sendiri, individu yang mengendalikan peran tersebut, masyarakat, atau pihak lain yang berkepentingan terhadap peran tersebut. setiap orang yang memegang kewenangan atas suatu peran akan membentuk harapan tersebut. oleh karena itu setiap individu dapat menduduki peran sosial ganda, maka dimungkinkan bahwa dari beragam peran tersebut akan menimbulkan persyaratan/harapan peran yang saling bertentangan (Ahmad dan Taylor,2009).

Teori ini juga menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stres, depresi, mereka tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif jika pada harapan tersebut tidak mengandung konflik. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang. dengan kata lain, konflik peran dapat menurunkan tingkat komitmen independensi seseorang (Ahmad dan Taylor,2009).

Kaitan teori peran dengan penelitian yang dilakukan adalah bahwa peran merupakan seperangkat perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya serta tindakan tersebut sangat diharapkan oleh banyak orang. Peran yang dijalankan oleh pegawai diharapkan oleh organisasi untuk hasil yang sesuai. Harapan akan berkisar antara nilai negatif (sangat tidak diinginkan) dengan nilai positif (sangat diinginkan). Harapan negatif menunjukkan tidak ada kemungkinan sesuatu hasil akan muncul akibat dari tindakan tertentu, bahkan hasilnya bisa lebih buruk seperti ketika pegawai mengalami *role stress* atau stres peran yang berlebihan. Sedangkan harapan positif menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan muncul

sebagai konsekuensi dari suatu tindakan atau perilaku seperti hasil kinerja pegawai yang sesuai harapan organisasi.

## **2.1.2 Stres kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian stres kerja**

stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negative (Sunyoto,2008). Stres kerja menurut Handoko (2008:200) adalah kondisi ketegangan yang mempegaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala- gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehtan mental. Orang- orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merakan kekhawatiran kronis.

Menurut Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi nomal mereka. Suprihanto dkk (2003) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawanya mengalami stres kerja yang ringan. Alasanya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi diakibatkan oleh lingkungan dan beberapa hal yang terjadi dalam perusahaan sehingga berdampak pada hasil kerja pegawai.

### **2.1.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi stres kerja**

Menurut Robbins (2008:370) faktor stres kerja dibagi menjadi 3 kategori, yakni :

#### 1. Faktor lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan yang dapat mempengaruhi desain dari struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

#### 2. Faktor organisasional

Faktor ini merupakan faktor yang disebabkan dari dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres seperti tekanan untuk menghindari kesalahan atau penyelesaian tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja berlebihan, atau atasan menuntut dan kurangnya perhatian, dan rekan kerja kurang menyenangkan.

#### 3. Faktor individual

Faktor individual ini mencakup kehidupan pribadi seorang pekerja terutama dalam hal keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian dari orang itu sendiri.

### **2.1.2.3 Indikator stres kerja**

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari 3 dimensi (Michael et al.,2011), yaitu:

### 1. Beban kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Keterseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

### 2. Konflik peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan yang lain menjadi sulit (house dan Rizzo,1972; Kahn et al., 1964; Pandey dan Kumar 1997 seperti kutipan oleh Mansoor et al., 2011). Konflik peran berkaitan dengan perbedaan konsep antara pekerja dan supervisor (atau atasan) mengenai konten dari pentingnya tugas-tugas pekerjaan yang dibutuhkan. Inilah yang bisa menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa supervisor (atasan) dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

### 3. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena *job description* tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga

karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dilakukan serta tujuan yang hendak di capai dari perannya tersebut.

### **2.1.3 Kepuasan kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja akan terlihat. Demikian juga dengan kehadiran dan kemangkiran pegawai seperti : waktu datang dan pulang dari pekerjaan, efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan. Selain itu kreatifitas dan prakarsa dari pegawai, artinya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka disiplin pegawai rendah.

Menurut Umam (2010) kepuasan kerja merupakan sikap (positif ) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai kerjanya.

Menurut Robbins (1993:177) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Dia juga menekankan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sedangkan Spector (1996:214) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang

menggambarkan perasaan seseorang terhadap keseluruhan pekerjaan mereka dan juga berbagai aspek pekerjaan tersebut .

Dari penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang mengenai apa yang dihasilkan dari pekerjaannya. Atau sikap positif yang dimiliki karyawan atas hasil pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dalam perusahaan.

### **2.1.3.2 Teori Kepuasan kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa orang yang lain. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja. Menurut Viethzal Rivai (2010:856-857), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu :

#### **1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)**

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

#### **2. Teori Keadilan (*Equity theory*)**

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu

situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

### 3. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. pendapat lain mengenai teori kepuasan kerja dijelaskan menurut Wibowo (2011:503) sebagai berikut :



### 1) *Two- factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*

### 2) *value Theory*

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas.

#### **2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007). (Puput,2015): 29.

##### 1. Kepuasan terhadap gaji

sejauh mana upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upay yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

##### 2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

### 3. Kepuasan terhadap atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

### 4. Kepuasan terhadap rekan kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### 5. Kepuasan terhadap promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologi dan keinginan untuk rasa keadilan.

Secara mendasar kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Hal ini disebabkan setiap individu memiliki indikator kepuasan pada diri masing-masing yang berbeda dan beragam. Semakin tinggi tingkat kepuasan pada individu maka semakin baik tingkat efektivitas dalam semua organisasi. Dan semakin banyak aspek yang sesuai dengan diri seorang individu dalam pekerjaannya maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang disarankan.

## **2.1.4. Komitmen Organisasional**

### **2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional adalah sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuan serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Steers dan Porter, 1987). Sementara itu, menurut Herscovitch dan Meyer (2002) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah kekuatan atau cara pikir (*mind set*) yang mengikat individu ke dalam serangkaian kegiatan yang relevan dengan satu atau beberapa target.

Komitmen merupakan kondisi yang dirasakan pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 122), komitmen (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Griffin, 2004: 15).

Berdasarkan penejelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dan keyakinan yang dimiliki pegawai untuk tetap

tinggal dalam organisasi untuk menjalankan tugas dan wewenangnya untuk mencapai tujuannya dan keinginan dari organisasi.

#### **2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut. Menurut Mowday, Porter, Streers faktor – faktor ang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi meliputi :

1. Keterandalan organisasi, sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan.
2. Perasaan dipentingkan oleh organisasi, sejauh mana individu merasa di perluka dalam mencapai misi organisasi
3. Ketidakberartian akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah.
4. Realisasi harapan individu, sejauh mana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja.
5. Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, sejauh mana individu tersebut merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi.
6. Persepsi tentang gaji, sejauh mana individu tersebut merasa gaji yang diterima seimbang dengan individu lain. Perasaan dilakukan fair atau tidak akan mempengaruhi komitmennya.

#### **2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasional**

Mayer dan Allen mengemukakan jenis komitmen organisasi yang terdiri dari tiga komponen yang terkait dengan keadaan psikolog antara lain:

### 1. Komitmen Afektif (*Affective Commitmen*)

Yaitu keterkaitan emosional positif pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen afektif merupakan komponen hasrat atau keinginan (*desire*). Para pegawai yang secara afektif mengaitkan kuat dirinya. dengan tujuan organisasi mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan-tujuan organisasi dan berhasrat untuk terus menjadi anggota organisasi.

### 2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitmen*)

Komitmen berkelanjutan adalah komponen kebutuhan (*need*) atau memperoleh (*gains*) versus kehilangan (*loses*) bekerja dalam organisasi. Orang mungkin komit terhadap organisasi sebab ia mempersiapkan biaya tinggi jika kehilangan anggota organisasi. Biaya tersebut seperti biaya ekonomi dan biaya sosial. Akan tetapi, seorang individu anggota organisasi yang tidak melihat biaya positif akan terus berada dalam organisasi ia harus mempertimbangkan kemungkinan adanya alternatif lain seperti bekerja untuk organisasi lain, memutuskan hubungan personal, dan sisi pertaruhan lainnya yang akan muncul dengan meninggalkan organisasi.

### 3. Komitmen Normatif (*Normative Commitmen*)

Dalam komitmen organisasi ini seorang individu tetap bekerja dan menjadi organisasi karena perasaan kewajiban moral. Perasaan ini berasal dari gangguan terhadap individual sebelum dan sesudah menjadi anggota organisasi. Misalnya, organisasi telah menginvestasikan terhadap pelatihan kepada individual pegawai tersebut yang kemudian mempunyai kewajiban moral untuk berupaya tetap bekerja dan berada dalam suatu organisasi untuk membayar kembali utangnya.

## **2.1.5. Harga diri (*Self Esteem*)**

### **2.1.5.1 Pengertian harga diri (*Self Esteem*)**

Menurut Branden dalam Nikmarijal (2015), *self esteem* adalah keyakinan dan kemampuan untuk bertindak dan menghadapi tantangan hidup ini. Keyakinan dalam hak untuk bahagia, perasaan berharga, dan layak. Cara memandang dan merasakan diri sendiri yang akan mempengaruhi seseorang dalam berperilaku. Cara pandang dan merasakan diri ini terbentuk dari pengalaman dalam keluarga, sekolah, hubungan pertemanan dan lingkungan sosial. *Self esteem* merupakan salah satu aspek kepribadian yang merupakan kunci dalam pembentukan perilaku seseorang, karena akan sangat berpengaruh pada proses berpikir, tingkat emosi, keputusan yang diambil pada nilai-nilai tujuan hidup seseorang yang memungkinkan seseorang mampu menikmati dan menghayati kehidupan.

*Self-esteem* adalah keberhargaan (*worthiness*) atau sikap yang dimiliki individu terhadap dirinya sendiri, yang tampak dari perasaan berharga atau tidak berharganya seseorang (Mruk, 2006). Sementara itu, menurut Bangun dkk (2012) menjelaskan bahwa *self-esteem* adalah sejauh mana seseorang meyakini bahwa dia adalah individu yang berharga dan berhak memperoleh pencapaian. Sedangkan menurut Devito (2006) *self-esteem* merupakan evaluasi seseorang terhadap apa yang ia rasakan terhadap dirinya, bagaimana ia menyukai dirinya dan seberapa kompeten ia dapat menilai dirinya sendiri.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *self esteem* merupakan sejauh mana individu menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian dan kompetensi atau perilaku seseorang yang meyakini dirinya bahwa dia mempunyai kelebihan yang berharga terhadap dirinya untuk

memperoleh keinginan yang ingin dicapai. Atau seseorang yang mencintai apa yang ada pada dirinya tanpa membandingkan dirinya terhadap orang disekitarnya.

#### **2.1.5.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi *self esteem***

Rosenberg (1997) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi harga diri seseorang, antara lain :

##### 1. Nilai – nilai sosial (*sosial values*)

Nilai – nilai sosial dianggap memiliki pengaruh terhadap harga diri (Rosenberg 1979). “Hipotesis stratifikasi” telah menghubungkan harga diri dan tingkatan harga diri dengan kelompok sosial secara umum, seperti kelas sosial – ekonomi. Penelitian lainya menyebutkan bahwa “hipotesis subcultural” menghubungkan harga diri lebih dekat dengan kelompok sosial utama, seperti lingkungan. Dari berbagai penelitian menyebutkan bahwa secara konsisten terdapat hubungan antara harga diri dan kelas sosial secara umum. Pada saat yang sama, ada kesepakatan di antara peneliti yang menjelaskan bahwa kelompok subcultural memiliki pengaruh yang lebih besar, seperti keluarga dan lingkungan. Keluarga dan lingkungan dianggap menjadi sumber yang paling berpengaruh guna menjelaskan hubungan antara harga diri dengan nilai.

##### 2. Nilai- nilai pribadi (*self Values*)

Nilai- nilai pribadi merupakan konsep yang diharapkan ditunjukkan oleh kriteria individu dalam pandananya terhadap dirinya sendiri (Rosenberg,1979). Nilai – nilai pribadi dianggap penting bagi harga diri karena nilai pribadi menghubungkan harga diri dengan identitas

seseorang, dan pada akhirnya akan menciptakan suatu hubungan antara harga diri dengan perilaku yang ditampilkan seseorang.

### 3. Jenis kelamin (*gender*)

Rosenberg menjelaskan bahwa terdapat kemungkinan hubungan antara harga diri dengan jenis kelamin. Epstein (1979) menemukan bahwa wanita memiliki pengalaman yang lebih kuat terhadap penerimaan dan penolakan diri, semakin laki-laki memiliki pengalaman yang lebih kuat terhadap kesuksesan dan kegagalan. Harter mencatat dari berbagai penelitian menemukan perbedaan harga diri pada jenis kelamin dan hal ini akan terus bertahan di dalam siklus kehidupan.

#### **2.1.5.3 Indikator harga diri (*Self Esteem*)**

Aspek-aspek *self esteem* menurut Coopersmith (1967) yaitu *power*., *significance*, *virtue*, dan *competence*.

##### 1. *Power* (kekuatan)

Kekuatan menunjukkan pada adanya kemampuan seseorang untuk dapat mengatur dan mengontrol tingkah lakunya sendiri dan mempengaruhi orang lain. Dalam situasi tertentu, *power* tersebut muncul melalui pengakuan dan penghargaan yang diterima oleh seseorang dari orang lain dan melalui kualitas penilaian terhadap pendapat dan haknya. Efek dari pengakuan tersebut adalah menumbuhkan *sense of appreciation* terhadap pandagannya sendiri dan mampu melawan tekanan untuk melakukan konformitas tanpa mempertimbangkan kebutuhan dan pendapatnya sendiri. Masing-masing perlakuan tersebut bisa mengembangkan kontrol sosial, kepemimpinan dan



kemandirian yang nantinya akan memunculkan sikap yang tegas, asertif, energik dan ekspolarif.

## 2. *Significance* (keberartian)

*Significance* ditunjukkan pada penerimaan, perhatian dan kasih sayang yang ditunjukkan oleh orang lain. Ekspresi dari penghargaan dan cinta terhadap seseorang tersebut dalam penerimaan (*acceptance*) dan popularitas, yang merupakan kebalikan dari penolakan dan isolasi. Penerimaan ditandai dengan kehangatan, responsifitas, menyukai diri apa adanya. Dampak utama dari perlakuan dan kasih sayang tersebut adalah menimbulkan perasaan berarti, penting (*sense of importance*) dalam dirinya. Makin banyak orang menunjukkan kasih sayang, maka makin besar kemungkinan memiliki penilaian diri yang baik.

## 3. *Virtue* (kebajikan /kebaikan )

*virtue* ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap kode etik, moral,etika dan agama. Orang yang mematuhi aturan, kode etik,moral, etika dan agama kemudian menginternalisasikannya, memperlihatkan sikap diri yang positif dengan keberhasilan dalam pemenuhan terhadap tujuan-tujuan pengabdian terhadap nilai- nilai luhur. Perasaan berharga muncul diwarnai dengan sentimen tentang kebenaran, kejujuran dan hal-hal yang bersifat spritual.

## 4. *Competence* (kemampuan )

*Competence* menunjukkan suatu performansi yang tinggi, dengan tingkatan dan tugas yang bervariasi untuk tiap kelompok usia. Bagi remaja laki-laki diasumsikan bahwa kinerja akademis dan atletik adalah dua bidang utama yang digunakan untuk menilai kompetensi. White (dalam Coopersmith, 1967)

menunjukkan bahwa pengalaman-pengalaman seorang anak mulai dari masa bayi yang diberikan secara biologis dan rasa mampu yang memberikannya kesenangan, membawahnya untuk selalu berhadapan dengan lingkungan dan menjadi dasar bagi pengembangan motivasi intrinsik untuk mencapai kompetensi yang lebih tinggi lagi. White (dalam Coopersmith, 1967) menekankan pentingnya aktivitas spontan pada seseorang anak dalam menumbuhkan perasaan mampu dan pengalaman dalam mencapai kemandirian dapat memberikan penguatan terhadap nilai-nilai personalnya dan tidak tergantung pada kekuatan-kekuatan diluar dirinya. Formulasi terbaik tidak menyangkal pentingnya persetujuan dan ketidaksetujuan secara sosial, tetapi juga sumber kepuasan yang bersifat bawaan yang membuatnya menguasai lingkungan tanpa tergantung pada penguatan dan hukuman dari faktor sosial.

## **2.1.6 Kinerja**

### **2.1.6.1 Pengertian kinerja**

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri,2004: Harsuko 2011). Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain,kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaanya (Robbins,2001). Sementara itu menurut Bernadi & Russell 2001 (dalam Riani 2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu.

Menurut Simamora (1995). Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencaai persyaratan-persyaratan pekerjaan. menurut

Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. jadi, kinerja adalah kesedian seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

#### **2.1.6.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Strees (dalam Suharto & Cahyono 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Mangkunegara dalam Haerul umam (2010:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja

## 3. Sikap mental

Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha potensi kerja secara maksimal.

### **2.1.6.3 Indikator – indikator kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

#### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **2.1.7 Hubungan stres kerja dan komitmen organisasi**

Faktor lain yang menyebabkan turunya komitmen organisasi adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi

emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis, mereka sering menjadi marah dan agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Hasibuan (2016,p.204). stres kerja merupakan bidang perhatian bagi perusahaan dan karyawan sebagai bagian dari organisasi, stres menentukan optimal atau tidaknya keluaran karyawan dan membuat pekerjaan karyawan tersebut berarti bagi mereka. Stres kerja yang dialami karyawan jika tidak segera diatasi akan berdampak pada perilaku yang tidak diharapkan oleh pihak perusahaan seperti turunya komitmen organisasi.

Pada tingkat normal stres kerja dapat meningkatkan kreativitas karyawan sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Hal ini menyebabkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tinggi. Sebaliknya stres kerja dapat menurunkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka karyawan tersebut cenderung kurang berkomitmen pada perusahaan. Tekanan kerja yang sering terjadi dapat menyebabkan stres. Beban kerja yang berlebihan serta waktu penyelesaian pekerjaan yang singkat memunculkan stres yang berlebihan pada diri karyawan sehingga karyawan menjadi kurang berkomitmen pada perusahaan.

Dari berbagai faktor dan sebab diatas peneliti menduga ada hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menghubungkan kedua variabel tersebut. dari penelitian yang dilakukan oleh Caesarani & Rana (2016) pada karyawan di Resort Vila dan Spa memperoleh hasil hubungan negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang mengertikan semakin tinggi stres maka komitmen organisasi akan menurun. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Khatibi. A et al (2009) pada national Olympic dan Paralympic

academy, pada penelitian ini juga ditemukan adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi.

Hasil analisis ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Zafirah Az Zahra, Maya Puspasari. Dimana hasil menunjukkan bahwa stres kerja memiliki peran yang signifikan terhadap dimensi komitmen afektif,berkelanjutan dan normatif. Dengan demikian hipotesis pertama,hipotesis kedua dan ketiga yang diajukan diterima.

### **2.1.8 Hubungan stres kerja dan kinerja pegawai**

Menurut Malayu S.P Hasinuan (2001:20) dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menyatakan “stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. orang- orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Veithzal Rivai (2004:15) dalam bukunya manajemen sumber data manusia untuk perusahaan, menyatakan bahwa : stres adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan, stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Sedangkan menurut Andrew F.sikula dalam Anwar Prabu (2007”69) dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menyata “penelitian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dan pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Menurut Bernardin dan Russel dialih bahasakan oleh Achmad S. Ruky (2006:15) dalam bukunya yang berjudul sistem manajemen kinerja menyatakan “prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Dari beberapa definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bawah stres kerja merupakan segala sesuatu yang dialami karyawan yang dimana mereka ada ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dengan dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut karena akan berdampak pada kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan mempunyai peran yang sangat besar terhadap kelangsungan jalanya hidup suatu organisasi, sehingga potensi yang menjadi keunggulan karyawan tersebut harus pula dikembangkan kearah yang lebih berguna mencapai tujuan yang optimal.

Hasil analisis ini sesuai penelitian dari Herlina Amrianah (2019) yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel individu stres, stres kelompok dan stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank Sulselbar Barru. Sehingga dapat dikatakan bahwa stres individu merupakan faktor terpenting yang perlu ditanggulangi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### **2.1.9 Hubungan kepuasan kerja dan komitmen**

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berhubungan, tetapi keduanya merupakan sikap yang dapat dibedakan. Kepuasan kerja berhubungan dengan tanggapan efektif terhadap lingkungan kerja dengan segera, sedangkan komitmen organisasional lebih stabil dan tahan lama (Norrish dan Niebuhr, 1983). Menurut Gregson (1992) kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Kreitner & Kinicki, (2003). Para ahli terdahulu menyatakan dalam penelitiannya bahwa

apabila seseorang merasa telah terpenuhi semua kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi (puas), maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen organisasi yang ada dalam dirinya. Lam and Zhang (2003) menjelaskan bahwa harapan dan keinginan karyawan yang terwujud dapat menciptakan suatu kepuasan pada diri karyawan itu sendiri. Hal tersebutlah yang merupakan faktor positif meningkatkan suatu komitmen organisasi.

Bartol (1979) : Riecher (1985) : Johson et al.,(1990) dalam Brown and Peterson (1993) juga memberikan kesimpulan yang sama bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti yaitu Chen (2007) pada penelitiannya yang berjudul "*Relationship Among Service Orientation, job statification and organizational commitment in the international Tourist*". Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel. Penelitian tersebut menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif terhadap komitmen organisasi.

#### **2.1.10 Hubungan kepuasan kerja dan kinerja pegawai**

Kepuasan kerja dan kinerja merupakan suatu hubungan yang berkaitan pada sebuah organisasi. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.



Kinerja karyawan yang baik dapat memengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Barling, Iverson dan Kelloway (2003) bahwa kinerja yang tinggi secara tidak langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja dari karyawan. Kepuasan kerja menurut Robbins (1996) mendefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya berdasarkan hasil evaluasi pekerja.

Hasil evaluasi diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yadidramawati, susilanningsih & Somantri (2011). Mengatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari hasil perhitungan uji signifikan yang memperoleh hasil koefisiennya sebesar 0,409. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

#### **2.1.11 Hubungan komitmen dengan kinerja**

Komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas perilaku kerja, karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. dengan mempertahankan komitmen yang tinggi terhadap organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan maka dari itu perusahaan akan terus meningkatkan

kinerja dengan sikap kerja para karyawan dalam organisasi, yaitu salah satunya komitmen karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan.

Hasil analisis diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017) dengan judul pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan pertahanan nasional kota Medan. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan uji determinasi  $a(R^2)$ . Dapat diketahui bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan untuk menghasilkan kinerja baik perlu memperhatikan komitmen organisasional karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap perusahaan dapat memenuhi tujuan-tujuan organisasi dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

## 2.2 Tinjauan Empiris

Beberapa hasil studi empiris yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat rumusan kerangka konseptual.

1. Yohanes Luhur Tyas Hutomo (2015), Pengaruh *Role stress fit* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan *Self-Esteem* Sebagai Variabel Pemoderasian Pada Pegawai Pelaksana Bea Dan Cukai Yogyakarta. Hasil Analisis Regresi Diketahui Bahwa *Role Stress Fit* Memberikan Pengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Self-Esteem* Memoderasi Secara Positif (Memperkuat) Pengaruh *Rolestressfit* Terhadap Komitmen Organisasional.

2. Indah Anisykurlillah, Agus Wahyudin, Kustiani (2013), Pengaruh *Role Stressor* Terhadap *Komitmen Organisasi* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Jawa Tengah. Hasil Penelitian Adalah Dengan Menerapkan Structural Equation Modeling (SEM) Dapat Disimpulkan *Bahwa Role Conflict, Role Ambiguity* Dan *Role Overload* Secara Signifikan Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi, Sedangkan Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi.
3. I Gede Suwardiana Putra, I Made Artha Wibawa . Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender pada warong miyabi bali. Hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Muhammad abduh, Fridawaty Rivai, Rahman Kadir (2018). Pengaruh *role stres, self efficacy, adaptability*, terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Ramania Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *role conflict* terhadap kinerja perawat ( $p=0,515$ ) dan ( $r = -0,086$ ). Adanya pengaruh *role ambiguity* terhadap perawat ( $p=0,001$ ) dan ( $r = 0,403$ ). Tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja perawat ( $p=0,343$ ) dan ( $r = -1,25$ ). Adanya pengaruh *adaptability* terhadap kinerja perawat ( $p=0,001$ ) dan ( $r = 0,625$ ). *Adaptability* memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja perawat.

5. Adi lukman hakim, sudarmiati, sutrisno. (2018). *The effect of work on turnover intention wit work statification and commitment as intervening variabel (study at PT Infomedia Solusi Humanika in Malang)*. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan organisasi komitmen dan turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi komitmen dan turnover intention, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover niat, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi, kepuasa kerja berpengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
6. Kelvel Daniel Tambun (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Di PT Bank Sumut dengan kepemimpinan transformasi sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama yaitu komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan, komitmen kontinuan berpengaruh positif dan signifikan dan komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Y. kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi dan memperkuat hubungan antara komitmen afektif, kontinua, dan normatif terhadap kinerja karyawan generasi Y di PT Bank Sumut. Dari hasil

tersebut faktor yang paling mempengaruhi terhadap kinerja karyawan generasi Y adalah komitmen afektif, kontinuan, dan komitmen normatif.

7. Lauditta soraya Husin (2017). Hubungan harga diri dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian hasil korelasi antara harga diri dengan stres kerja yaitu sebesar  $-0,391$  dengan  $p=0.000$  ( $p < 0,01$ ), yang artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara harga diri dengan stres kerja. Sumbangan efektifitas harga diri terhadap stres kerja yaitu  $15.2\%$  hal ini berarti terdapat  $84,8\%$  variabel lain yang mempengaruhi stres kerja seperti dukungan sosial, locus of control, fleksibilitas dan kemampuan individu.
8. Yilmaz akgundulz (2015). *The influence of self esteem and role stress on job perforance in hotel business*. Hasil penelitian menunjukkan tiga pola : ambigiutas peran dan konflik peran berhubungan negatif dengan prestasi kerja, kelebihan peran dan harga diri berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan dan ambigiutas peran menciptakan lebih banyak tekanan peran daripada konflik peran atau kelebihan peran.
9. Kustiani (2009). Pengaruh *role stres* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor akuntan publik (KAP) di Jawa Tengah. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *role conflict*, *role ambiguity* dan *role everload* secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi ( $\alpha = 5\%$ ). Nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa  $45\%$  variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, *role conflict*, *role ambiguity* dan *role everload* yang diajukan dan sebesar  $55\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

10. Maria Kartati Nugroho (2012). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat di RS Sulianti Saroso. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sementara stres peran memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.
11. Marlina sepa, zaitul, ice kemala (2013). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai wanita di kota pariaman. Hasil penelitiannya menemukan bahwa kuesioner yang diperoleh valid dan reliabel pengaruh langsung yang signifikan antara stressor kerja terhadap komitmen organisasi, stressor kerja terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja, kepuasan kerja hingga komitmen organisasi. Stressor pekerjaan langsung signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
12. Kharin kamilia lutfi Prasty, dkk (2016). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT.Vaaria Usaha Beton Gresik. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi .organisasi komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi menengahi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
13. Lauditta Soraya Husin (2017). Hubungan harga diri dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian ini yaitu hasil korelasi antara harga diri dengan stres kerja yaitu seberapa -0,391 dengan  $p=0.000$  ( $p<0,01$ ) yang artinya ada

hubungan negatif yang sangat signifikan antara harga diri dengan stres kerja. Sumbangan efektif harga diri terhadap stres kerja yaitu 15,2% hal ini berarti terdapat 84.% variabel lain yang mempengaruhi stres kerja seperti dukungan sosial, locus of control, fleksibilitas dan kemampuan individu.

14. Octavia Natari, Selmi dedi, Margareth Syvia Sabarofek Universitas Papua. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai disperindagkop dan UMKM Manokwari. Hasil penelitian yaitu hasil uji t pada beban kerja mempengaruhi kinerja. Secara bersamaan menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
15. Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila. 2014. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (2) ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1 Kerangka Konseptual**

##### **3.1.1 Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi**

Hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi menunjukkan arah hubungan yang negatif, dimana semakin signifikan stres kerja akan mengakibatkan penurunan atau penurunan kinerja dan komitmen (Nursyamsi,2020). Terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi karena karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi pada rendahnya komitmen organisasi (Khatibi et al 2009). Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya stres kerja karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi atau perusahaan (Velhampy,2013). Karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi cenderung lebih berdampak pada niat keluar yang tinggi.

Beberapa penelitian juga menunjukkan hasil yang sama yaitu dilakukan oleh Caesarani & Rana (2016) pada karyawan di Resirt Vila dan Spa memperoleh hasil hubungan negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang mengartikan semakin tinggi stres maka komitmen organisasi akan menurun. Hal tersebut di perkuat oleh Nursyamsi (2012:12) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi menunjukkan arah hubungan yang negatif dimana semakin besar stres kerja akan berakibat pada komitmen organisasi yang menurun dan berkurang.



H1: Stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 3.1.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Seperti yang diungkapkan Sasono (2004:5) stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif pada tingkat rendah sampai pada tingkat tinggi moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun.

Berdasarkan persepsi individu terhadap stres, Selye membedakan stres menjadi dua golongan yaitu *distress* (stres negatif) dan *eustress* (stres positif). *Eustress* merupakan respon yang bersifat positif dan konstruktif. Meskipun mendapatkan stimulus yang kurang baik namun respon yang diberikan oleh individu tersebut baik. Misalnya ketika seseorang ditempatkan di lingkungan kerja yang buruk, ia tidak mengalami stres namun justru menganggapnya sebagai tantangan yang harus di hadapi. Sedangkan *distress* ialah respon yang bersifat negatif dan *destruktif*. Dari contoh sebelumnya, individu dengan *distress* menganggap lingkungan kerja tersebut sebagai masalah berat dan tidak mampu menghadapinya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat stres kerja karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi maupun rendah jika berlangsung terus menerus dalam jangka waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan dikarenakan ada rasa tertekan

dalam melaksanakan pekerjaan. hal ini sejalan dengan teori Sasono (2004:5) menyebutkan bahwa dampak negatif stres kerja dengan tingkat yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang drastis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang Annisa (2017) stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Stres Kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3.1.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasai**

Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana dia bekerja. semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja disekitarnya, maka semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja di sekitarnya, ia merasa tidak puas. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo,p 415).

Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dengan diberikannya gaji yang tinggi dan sesuai dengan apa yang karyawan berikan pada perusahaan maka karyawan akan merasa puas dengan apa yang dikerjakan. Untuk pekerjaan itu sendiri apabila pekerjaannya menarik dan tidak monoton akan membuat karyawan tertantang untuk melakukan yang lebih baik lagi. Terlebih lagi jika karyawan memiliki peluang untuk menaiki jabatan yang lebih tinggi. Memiliki atasan dan rekan kerja yang baik dan dapat

membuat karyawan untuk maju, akan membuat karyawan merasa puas. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan akan berkomitmen pada organisasi karena karyawan menyukai pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mersi (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan lain yang menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional ditunjukkan oleh Januri (2007) menemukan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### **3.1.4 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

Perasaan puas dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas dan sepadan dengan pekerjaannya, karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, menurut Robbins (2006) dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan, karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar membicarakan hal yang positif tentang organisasinya, membantu yang lain dan membuat kinerja pekerjaan mereka mencapai maksimal. (Quick,2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fadhil (2018) dan Sari (2018) kepuasan kerja mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil

penelitian Kristine (2017) kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3.1.5 Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.**

Komitmen organisasi merupakan bentuk kesetiaan, suatu bentuk rela berkorban untuk memberikan pikiran, tenaga serta tanggung jawab yang lebih terhadap organisasi atau perusahaan demi keberhasilan atas tercapainya tujuan dari organisasi. Karaywan yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2008). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya (Luthan,2006) hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3.1.6 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.**

Nursyamsi (2012:12) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi menunjukkan arah

hubungan yang negatif dimana semakin besar stres kerja akan berakibat pada kinerja dan komitmen yang menurun atau berkurang. Stres akan menurunkan kinerja dan komitmen secara langsung, sedangkan turunya komitmen organisasi secara langsung berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Karyawan akan tidak fokus dalam bekerja, sering tidak masuk kerja atau terlambat kerja menyebabkan penurunan prestasi kerja. Tujuan yang dicapai perusahaan tidak terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi.

Hackett dan Guinon (1995) dalam Sopiah (2008), berpendapat bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada kinerja organisasi. Sebab komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaannya pada organisasi tersebut. Higgins berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres kerja dan kinerja karyawan, sejumlah besar penelitian telah menyelidiki pengaruh stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes Podson (Mas'ud, 2002:02).

Adapun Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Harunan yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD kabupaten asmat. Adapun hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung stres kerja (X3) terhadap kinerja perawat (Y2) melalui variabel komitmen organisasi (Y1) sebesar 0,198 atau 19.8%, meskipun secara langsung antara stres kerja dan kinerja perawat memiliki pengaruh lebih besar namun baik

secara langsung maupun tidak langsung stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

H6: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

### **3.1.7 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.**

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terbentuk karena gaji yang diperoleh selama bekerja sudah memenuhi lebih dari cukup untuk kebutuhan hidup, pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan, pekerjaan secara umum yang diberikan dapat menambah ilmu bagi karyawan, promosi jabatan telah sesuai dengan apa yang mereka miliki sehingga pantas untuk diajukan ke jabatan yang lebih layak, pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan sangat berpengaruh positif bagi karyawan saat melakukan pekerjaan, rekan kerja yang sangat mendukung sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang akan berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian hal itu akan berpengaruh terhadap perusahaan, karena akan mencapai omset yang diharapkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja dapat membentuk komitmen organisasi yang tinggi sehingga hal ini berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Afghoni dan Wahyudi (2011) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Rosita dan Yuliati (2016) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu

komitmen organisasi terbukti sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

H7: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

### **3.1.8 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan harga diri sebagai variabel moderating.**

Setiap karyawan yang bekerja pasti dihadapkan dengan tekanan kerja yang mungkin dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Tapi hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya tekanan atau stres ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh teori dari Suprihanto dkk (2003) yang mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

Berbeda halnya dengan stres kerja terhadap kinerja melalui harga diri sebagai variabel moderating. Dimana variabel harga diri bukanlah variabel moderat sehingga tidak memberikan efek pada keterikatan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana kita ketahui bahwa harga diri merupakan penilaian yang dilakukan secara individu, baik secara positif ataupun negatif pada objek khusus yaitu diri sendiri. Orang yang memiliki harga diri atau *self esteem* yang tinggi diperkirakan akan sehat secara psikologi karena akan melihat dirinya sendiri dan apa yang akan terjadi di kehidupannya secara positif. Jadi ketika pegawai

mengalami stres kerja otomatis sikap harga diri pegawai rendah sehingga berdampak pada turunya kinerja pegawai.

H8: harga diri memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai.

### **3.1.9 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan harga diri sebagai variabel moderating.**

Berdasarkan teori harapan, dapat dipahami bahwa harapan merupakan sesuatu yang dapat dibentuk dan dapat digunakan sebagai langkah untuk perubahan. Perubahan yang menguntungkan dapat menyebabkan individu mencapai hidup yang lebih baik untuk mencapai kepuasan kerjanya. setiap individu memiliki kemampuan untuk membentuk harapan karena mereka memiliki komponen dasar atau *self esteem* dalam kemampuan kognitif yang diperlukan untuk menghasilkan pemikiran-pemikiran yang berhubungan dengan harapan. Perubahan yang berkaitan dengan harapan tersebut membutuhkan pembentukan dan pemeliharaan kekuatan pribadi dalam konteks hubungan yang suportif atau saling membantu (Snyder,1994).

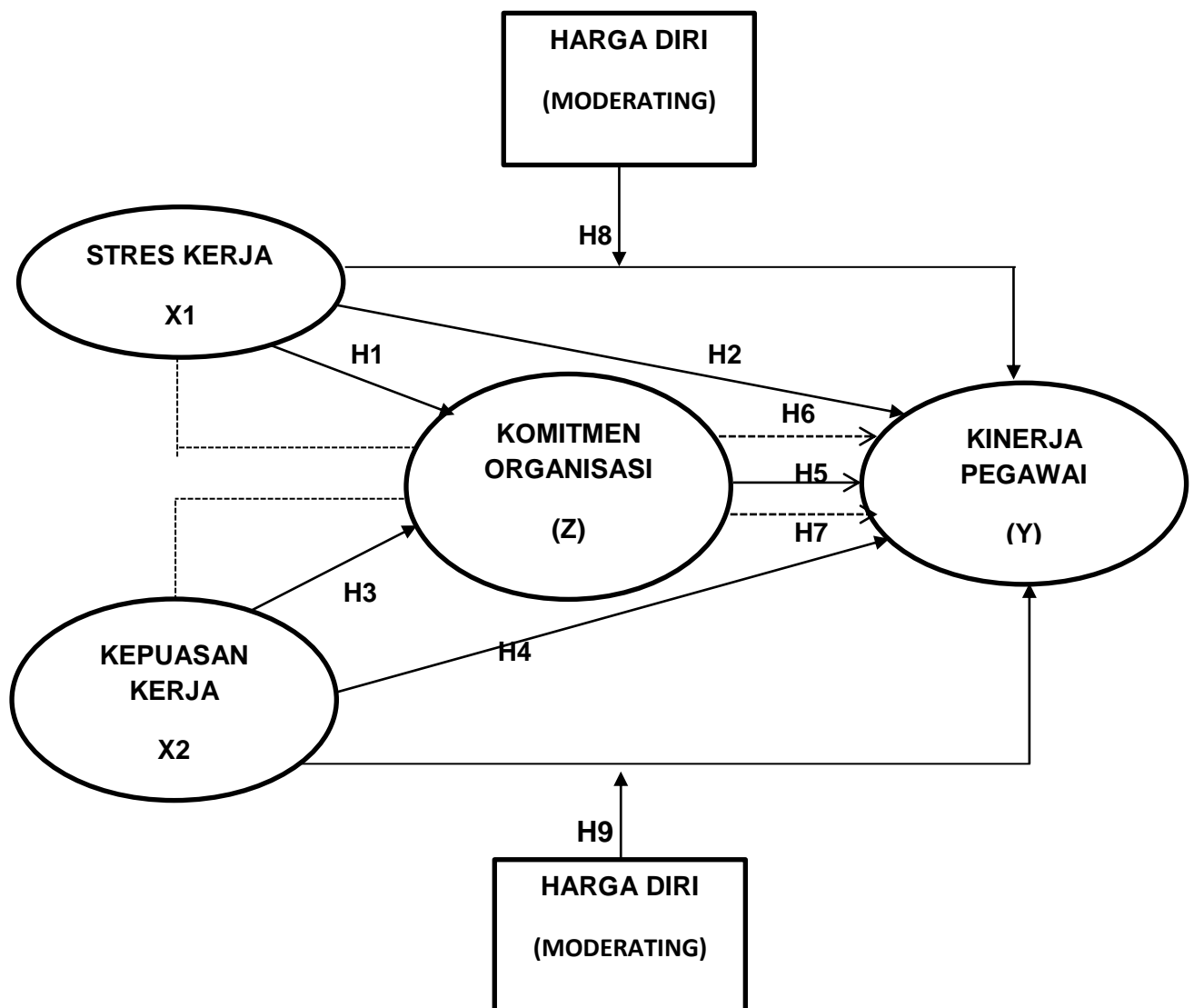
Semakin baik kinerja individu seseorang maka semakin baik pula penerapan *self esteem* dalam diri individu tersebut. apabila semakin tinggi *self esteem* seseorang akan mampu mendorong kerjanya secara kognitif sehingga dapat bertindak lebih terarah, dan karyawan akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan pekerjaannya. Maka dengan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. penelitian yang dilakukan oleh (Noviawati,2016) mengemukakan bahwa *self esteem* mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Hal ini dikarenakan hasil pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung.



H9: Harga diri mampu memoderasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian diatas, maka disusunlah kerangka konseptual penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi sebagai variabel antara dengan harga diri sebagai variabel moderating terhadap kinerja pegawai.

**Gambar 3.1**  
**Kerangka konseptual**



**Keterangan :**

Terdapat tiga jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono,2012a). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2)
2. Variabel antara (*variabel intervening*) adalah variabel yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen secara tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen, yang disimbolkan dengan simbol (Z).(Sugiyono (2013:61). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *intervening* adalah komitmen organisasi.
3. Variabel terikat (*dependen variabel*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen) (sugiyono,2012b). variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y)
4. Variabel moderating adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independe dan variabel dependen. Variabel moderating dalam penelitian ini adalah Harga diri (M)

**3.2 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis atau dugaan sementara yang dianggap besar kemungkinanya untuk menjadi jawaban yang benar. Hipotesis pada penelitian ini adalah :

- a. H1 : stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.
- b. H2 : stres kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba
- c. H3 : kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba
- d. H4 :Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba
- e. H5 : komitmen organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba
- f. H6 : stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba
- g. H7 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba
- h. H8 : harga diri memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

- i. H9 : harga diri memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.