



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph3403>

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA BIDAN  
KOTA MAKASSAR

<sup>K</sup>Sry Ayu<sup>1</sup>, Wardiah Hamzah<sup>2</sup>, Rezky Aulia Yusuf<sup>3</sup>, A. Rizki Amelia<sup>4</sup>, Nurbaety<sup>5</sup>

<sup>1,2,4,5</sup> Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat,  
Universitas Muslim Indonesia

<sup>3</sup> Peminatan Gizi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (<sup>K</sup>) : [sryayu0300@gmail.com](mailto:sryayu0300@gmail.com)

[sryayu0300@gmail.com](mailto:sryayu0300@gmail.com)<sup>1</sup>, [wardiah.hamzah@gmail.com](mailto:wardiah.hamzah@gmail.com)<sup>2</sup>, [rezkyauliayusuf@umi.ac.id](mailto:rezkyauliayusuf@umi.ac.id)<sup>3</sup>,  
[kikiarizkiamelia@yahoo.co.id](mailto:kikiarizkiamelia@yahoo.co.id)<sup>4</sup>, [nurbaeti63@gmail.com](mailto:nurbaeti63@gmail.com)<sup>5</sup>

ABSTRAK

Tingkat stres kerja pada bidan di Kota Makassar dalam tiga tahun terakhir mengalami peningkatan dari 60% ke 90% sedangkan stres kerja berhubungan dengan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan dari stres kerja dengan komitmen organisasi pada bidan puskesmas di Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional study*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 270 orang yang terbagi menjadi 2 golongan yaitu PNS sebanyak 239 dan NON PNS sebanyak 31. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 159 bidan. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan univariat, bivariat dengan menggunakan *Chi-square* dan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 63,5% memiliki komitmen organisasi baik dan sebanyak 36,5% memiliki komitmen organisasi kurang baik. Terdapat hubungan stres kerja fisiologis ( $p=0,000$ ), stres kerja psikologi ( $p=0,000$ ), stres kerja perilaku ( $p=0,000$ ) dengan komitmen organisasi pada bidan Puskesmas di Kota Makassar. Kesimpulan dari penelitian bahwa terdapat hubungan stres kerja fisiologis, stres kerja psikologi, stres kerja perilaku dengan komitmen organisasi pada bidan Puskesmas di Kota Makassar. Penelitian ini menyarankan kepada semua Kepala Puskesmas dan Bidan Puskesmas seluruh Kota Makassar memperhatikan stres kerjanya dari faktor fisiologis, psikologis dan perilaku agar tetap produktif dalam menjalani pekerjaannya.

Kata kunci : Stres Kerja Fisiologis, Stres Kerja Psikologi, Stres Kerja Perilaku, Komitmen Organisasi.

**PUBLISHED BY :**

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal  
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

**Address :**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)  
Makassar, Sulawesi Selatan.

**Email :**

[jurnal.woph@umi.ac.id](mailto:jurnal.woph@umi.ac.id)

**Article history :**

Received : 16 Juli 2022

Received in revised form : 20 Agustus 2022

Accepted : 3 Desember 2022

Available online : 30 Desember 2022

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



### ABSTRACT

*The level of work stress in midwives in Makassar City in the last three years has increased from 60% to 90%, while work stress is related to organizational commitment. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress and organizational commitment to midwives at public health centers in Makassar City. This type of research is quantitative research with a cross-sectional study design. The population in this study amounted to 270 people who were divided into 2 groups, namely 239 PNS and 31 NON PNS. The sample in this study was 159 midwives. The sampling technique used was purposive sampling technique. The data analysis method used was univariate, bivariate using Chi-square and SPSS. The results showed that 63.5% had good organizational commitment and 36.5% had poor organizational commitment. There is a relationship between physiological work stress ( $p = 0.000$ ), psychological work stress ( $p = 0.000$ ), behavioral work stress ( $p = 0.000$ ) with organizational commitment to midwives at Puskesmas in Makassar City. The conclusion from the research is that there is a relationship between physiological work stress, psychological work stress, behavioral work stress and organizational commitment at the Puskesmas midwives in Makassar City. This study suggests to all Heads of Public Health Centers and Midwives of Public Health Centers throughout Makassar City to pay attention to work stress from physiological, psychological and behavioral factors in order to remain productive in carrying out their work.*

*Keywords : Physiological Job Stress, Psychological Job Stress, Behavioral Job Stress, Organizational Commitment*

### PENDAHULUAN

Menurut *National Institute of Occupational Health and Safety* (NIOSH, 1999), stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi jika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat menyebabkan kesehatan buruk bahkan cedera.<sup>1</sup> *World Health Organization* (WHO) menyebutkan bahwa saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Berdasarkan data dari WHO sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku stres. Berdasarkan dalam hasil Riset Kesehatan Dasar, menyebutkan bahwa prevalensi gangguan mental emosional pada penduduk umur 15 tahun keatas naik dari 6% menjadi 9.8%. tentunya kesehatan jiwa perlu kita perhatikan dimulai dengan mengelola stres dan berpikir positif.<sup>2</sup>

Penelitian (Cigna-360 Well-Being, 2019) menunjukkan bahwa tingkat stres masyarakat pada 23 negara, termasuk Indonesia, secara umum sebanyak 84% dan stres di tempat kerja sebanyak 87% dengan pemicu paling banyak diakibatkan karena masalah finansial (17%), beban kerja (16%), dan masalah kesehatan (14%). Kementerian Kesehatan turut berupaya mengelola stres dengan dikeluarkannya Pedoman Kegiatan di Tempat Kerja (Wellness Program at Workplace) bersama dengan pengelolaan aktivitas fisik, gizi seimbang, dan upaya berhenti merokok di tempat kerja.<sup>3</sup>

Menurut Perwitasari dkk. (2018) bahwa seluruh tenaga profesional di puskesmas memiliki risiko stres, namun bidan memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Penelitian oleh Tran, dkk (2017) menyatakan bahwa angka prevalensi stres kerja tenaga kesehatan di Vietnam sebesar 18,5%, sementara di Hongkong mencapai 41,1%. PPNI pada tahun 2006 menyebutkan, bahwa 50,9% tenaga kesehatan Indonesia pernah mengalami stres kerja.<sup>4</sup> Menurut data global, Badan Kesehatan Dunia (WHO) mendefinisikan bidan sebagai seorang wanita yang telah menamatkan program Pendidikan bidan dan memperoleh kualifikasi guna mendapatkan izin legal yang diakui oleh negara untuk melaksanakan praktik kebidanan.

WHO juga memberikan Batasan yang lebih spesifik mengenai bidan, yaitu seseorang yang kompeten dalam bidang *obstetric* atau ilmu kebidanan, yang sebelumnya telah dilatih secara khusus untuk melakukan perawatan selama kelahiran normal.<sup>5</sup>

Di Indonesia ditemukan bahwa 40% bidan mengalami stres kerja, bidan membutuhkan dukungan untuk memelihara kesehatan mentalnya karena dapat memicu kelelahan dan stres kerja bagi para bidan. Studi menemukan bahwa kemampuan adaptasi bidan terhadap stres kerja masih sangat cukup rendah. Sebesar 54% responden dilaporkan memiliki skor di bawah rata-rata pada kemampuan beradaptasi terhadap pekerjaan.<sup>6</sup>

Bidan adalah salah satu tenaga kesehatan yang dalam pekerjaannya iya dituntut untuk selalu siap secara fisik, psikis serta perilaku yang memiliki ketelitian dan kesabaran yang cukup tinggi dalam menangani pasien karena pekerjaannya menyangkut nyawa seseorang tentu hal ini akan berdampak pada resiko terjadinya stres kerja. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar peran bidan dalam stres kerja yang tinggi mempengaruhi komitmen organisasi.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian di atas, stres kerja dan komitmen organisasi merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus pada Tenaga Kesehatan Bidan ASN dan Non ASN di wilayah Kerja Puskesmas Se-Kota Makassar. Maka dari itu calon peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi pada Bidan di Kota Makassar”.<sup>8</sup>

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study* yang dimaksudkan untuk mengetahui dinamika hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di 22 Puskesmas Kota Makassar pada tanggal 16 Juni-13 Juli 2022. Populasi sebanyak 270 bidan dan sampel sebanyak 159 bidan. Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling dengan topik dan tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi bidan Kota Makassar yang dipilih adalah Bidan ASN dan Bidan Non ASN untuk mengisi kuesioner sejumlah 159 bidan yang berada pada seluruh Puskesmas Kota Makassar. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Data yang dikumpulkan dari hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner, dibuat dalam master tabel, kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS dan dianalisis.

## HASIL

### A. Karakteristik Responden

**Tabel 1** Distribusi Bidan Berdasarkan Umur Pada Puskesmas di Kota Makassar Tahun 2022

Umur	n	%
20-29 tahun	55	34,6
30-39 tahun	68	42,8
>40 tahun	36	22,6
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 159 bidan, yang berumur 20-29 tahun sebanyak 55 orang (34,6%), yang berumur 30-39 tahun sebanyak 68 orang (42,8%), yang berumur >40 tahun sebanyak 36 orang (22,6%).

**Tabel 2.** Distribusi Bidan Berdasarkan Status Kepegawaian Pada Puskesmas di Kota Makassar Tahun 2022

Pekerjaan	n	%
ASN	137	86,2
Non ASN	22	13,8
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bidan yang berstatus ASN sebanyak 137 orang (86,2%) dan berstatus Non ASN sebanyak 22 orang (13,8%).

**Tabel 3.** Distribusi Bidan Berdasarkan Pendidikan Pada Puskesmas di Kota Makassar Tahun 2022

Pendidikan	n	%
Diploma	93	58,5
Sarjana	66	41,5
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bidan yang memiliki pendidikan Diploma sebanyak 93 orang (58,5%), yang memiliki pendidikan Sarjana sebanyak 66 orang (41,5%).

**Tabel 4.** Distribusi Bidan Berdasarkan Lama Kerja Pada Puskesmas di Kota Makassar Tahun 2022

Pendidikan	n	%
1-5 Tahun	61	38,4
6-10 Tahun	68	42,8
>11 Tahun	30	18,9
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bidan yang lama kerjanya 1-5 tahun sebanyak 61 orang (38,4%), yang lama kerjanya 6-10 tahun sebanyak 68 orang (42,8%) dan yang lama kerjanya >11 tahun sebanyak 30 orang (18,9%).

## B. Analisis Univariat

**Tabel 5.** Distribusi Bidan Berdasarkan Komitmen Organisasi di Puskesmas Kota Makassar Tahun 2022

<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Baik	101	63,5
Kurang Baik	58	36,5
<b>Faktor Fisiologis</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Tinggi	92	57,9
Rendah	67	42,1
<b>Faktor Psikologis</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Ringan	97	61,0
Sedang	62	39,0
<b>Faktor Perilaku</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Baik	94	59,1
Kurang Baik	65	40,9
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa distribusi bidan yang memiliki komitmen organisasi baik sebanyak 101 orang (63,5%) merupakan orang-orang yang berkomitmen tinggi, semakin tinggi nilai komitmen dari setiap bidan maka semakin baik pula kinerja dan pencapaian organisasi pada bidan puskesmas dan yang memiliki komitmen organisasi kurang baik sebanyak 58 orang (36,5%), yang memiliki faktor fisiologis tinggi sebanyak 92 orang (57,9%) dan yang memiliki faktor fisiologis rendah sebanyak 67 orang (42,1%) stres kerja fisiologis rendah hal ini dikarenakan bidan tidak dapat menyeimbangkan aktivitas kerjanya, sehingga menyebabkan sistem kekebalan tubuhnya menurun seperti menurunnya kesehatan karena rusaknya imun tubuh, bidan merasakan kelelahan secara berlebih yang pada akhirnya mempengaruhi komitmen organisasi bidan seperti sering absen dan lalai dalam tugasnya, yang memiliki faktor psikologi ringan sebanyak 97 orang (61,0%) dan yang memiliki faktor psikologi sedang sebanyak 62 orang (39,0%), yang memiliki faktor perilaku baik sebanyak 94 orang (59,1%) dan yang memiliki perilaku kurang baik sebanyak 65 orang (40,9%) Stres kerja perilaku kurang baik yaitu seperti bidan lalai dalam tugas, bidan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaannya serta aspek kehadiran tidak bagus, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja perilaku kurang baik berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat menyebabkan kinerja bidan akan semakin rendah.

## C. Analisis Bivariat

**Tabel 6.** Hubungan Stres Kerja Fisiologis Dengan Komitmen Organisasi Pada Bidan Puskesmas Kota Makassar Tahun 2022

<b>Stres Kerja Fisiologis</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>				<b>Jumlah</b>		<b>Uji Statistik</b>
	<b>Baik</b>		<b>Kurang Baik</b>				
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	
Tinggi	38	41,3	54	58,7	92	100	$p = 0,000$
Rendah	63	94,0	4	6,0	67	100	
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>63,5</b>	<b>58</b>	<b>36,5</b>	<b>159</b>	<b>100</b>	

**Tabel 7.** Hubungan Stres Kerja Psikologis Dengan Komitmen Organisasi Pada Bidan Puskesmas Kota Makassar Tahun 2022

Stres Kerja Psikologi	Komitmen Organisasi				Jumlah		Uji Statistik
	Baik		Kurang Baik		N	%	
	n	%	n	%			
Ringan	44	45,4	53	54,6	97	100	$p = 0,000$
Berat	57	91,9	5	8,1	62	100	
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>63,5</b>	<b>58</b>	<b>36,5</b>	<b>159</b>	<b>100</b>	

**Tabel 8.** Hubungan Stres Kerja Perilaku Dengan Komitmen Organisasi Pada Bidan Puskesmas Kota Makassar Tahun 2022

Stres Kerja Perilaku	Komitmen Organisasi				Jumlah		Uji Statistik
	Baik		Kurang Baik		N	%	
	n	%	n	%			
Baik	49	52,1	45	47,9	94	100	$p = 0,000$
Kurang Baik	52	80,0	13	20,0	65	100	
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>63,5</b>	<b>58</b>	<b>36,5</b>	<b>159</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 159 bidan yang memiliki stres kerja fisiologis tinggi dengan kategori komitmen organisasi baik sebanyak 38 orang (41,3%), yang memiliki stres kerja fisiologis tinggi dengan kategori komitmen organisasi kurang baik sebanyak 54 (58,7%), yang memiliki stres kerja fisiologis rendah dengan kategori komitmen organisasi baik sebanyak 63 orang (94,0%) dan yang memiliki stres kerja fisiologis rendah dengan kategori komitmen organisasi kurang baik sebanyak 4 orang (6,0%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p=0,000<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada hubungan antara Stres Kerja Fisiologis dengan Komitmen Organisasi di Puskesmas Kota Makassar tahun 2022.

Bidan yang memiliki stres kerja psikologis ringan dengan kategori komitmen organisasi baik sebanyak 44 orang (45,4%), yang memiliki stres kerja psikologis ringan dengan kategori komitmen organisasi kurang baik sebanyak 53 (54,6%), yang memiliki stres kerja psikologi sedang dengan kategori komitmen organisasi baik sebanyak 57 orang (91,9%) dan yang memiliki stres kerja psikologi sedang dengan kategori kategori komitmen organisasi kurang baik sebanyak 5 orang (8,1%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p=0,000<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada hubungan antara Stres Kerja Psikologis dengan Komitmen Organisasi di Puskesmas Kota Makassar tahun 2022.

Bidan yang memiliki stres kerja perilaku baik dengan kategori komitmen organisasi baik sebanyak 49 orang (52,1%), yang memiliki stres kerja perilaku baik dengan kategori komitmen organisasi kurang baik sebanyak 45 (47,9%), yang memiliki stres kerja perilaku kurang baik dengan kategori komitmen organisasi baik sebanyak 52 orang (80,0%) dan yang memiliki stres kerja perilaku kurang baik dengan kategori kategori komitmen organisasi kurang baik sebanyak 13 orang (20,0%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p=0,000<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada hubungan antara Stres Kerja Perilaku dengan Komitmen Organisasi di Puskesmas Kota Makassar.

## PEMBAHASAN

### A. Hubungan Stres Kerja Fisiologis Dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p=0,000<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada hubungan antara Stres Kerja Fisiologis dengan Komitmen Organisasi di Puskesmas Kota Makassar tahun 2022. Stres kerja faktor fisiologis pada bidan terjadi jika tubuh mengalami stres, perubahan fisiologis dialami bidan akan mempengaruhi bagaimana sikap bidan terhadap komitmen organisasi. Contoh stres fisiologis yang dialami bidan yaitu bidan merasakan kelelahan secara fisik, bidan merasakan peningkatan detak jantung dan tekanan darah, bidan mengalami keringatan pada telapak tangan pada saat kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan analisis bivariat menggunakan uji statistik *chi-square* menunjukkan variabel stres kerja fisiologis mempunyai hubungan ( $p\text{-value} = 0,000$ ) terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan tabel 5.1 dari 159 bidan dengan umur 20 sampai dengan lebih dari 40 tahun yang diteliti dengan bidan terkait stres kerja fisiologis. Bidan dengan stres kerja fisiologis yang tinggi disebabkan karena bidan sudah terbiasa dengan aktivitas kerjanya sehingga respon kekebalan dalam tubuhnya sudah dapat dikendalikan seperti bidan tidak merasakan kelelahan secara fisik dan kemungkinan tidak mengalami sindrom kelelahan yang kronis dan tidak menurunnya kesehatan bidan karena rusaknya imun tubuh. Dengan stres kerja fisiologis yang baik maka dapat meningkatkan komitmen organisasinya seperti bidan merasa nyaman bekerja di puskesmas tersebut.

Untuk stres kerja fisiologis rendah hal ini dikarenakan bidan tidak dapat menyeimbangkan aktivitas kerjanya, sehingga menyebabkan sistem kekebalan tubuhnya menurun seperti menurunnya kesehatan karena rusaknya imun tubuh, bidan merasakan kelelahan secara berlebih yang pada akhirnya mempengaruhi komitmen organisasi bidan, seperti sering absen dan lalai dalam tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan pada 86 bidan di Malang yang menunjukkan hasil sejalan karena adanya hubungan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi pada bidan serta nilai yang diperoleh yaitu  $p = 0,283$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja fisiologis terhadap komitmen organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja faktor fisiologis berpengaruh negatif terhadap kinerja bidan, sehingga jelas bahwa dampak stres kerja pada fisiologis bidan dapat menyebabkan kinerja bidan akan semakin rendah. Maka terdapat hubungan yang tidak searah antara tingginya intensitas stres yang terlihat dari faktor fisiologis di satu sisi dengan kinerja bidan di sisi lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada 26 perawat IGD terkait hubungan antara stres kerja fisiologis dengan komitmen organisasi perawat di instalasi gawat darurat RSUD Kabupaten Semarang yang menunjukkan stres kerja fisiologis yang dialami perawat disebabkan oleh tuntutan kerja yang berlebihan. Penelitian tentang stres kerja fisiologis perawat IGD hasilnya

menunjukkan bahwa 100% perawat yang menjadi responden mengatakan pernah mengalami stres kerja selama bertugas di ruang IGD. Mereka mengalami stres kerja fisiologis dengan keluhan sakit kepala, nyeri dada, nyeri perut, bahkan ada yang menyampaikan kehilangan libido.

Dari responden didapatkan bahwa yang menyebabkan mereka stres diantaranya adalah pada saat bekerja dengan alat canggih yang sangat menegangkan, adanya ketidaknyamanan bekerjasama dengan staf lain dan kurangnya pengalaman bekerja di ruang IGD sehingga berpengaruh terhadap komitmen organisasinya.

## **B. Hubungan Stres Kerja Psikologis Dengan Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p=0,000<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada hubungan antara Stres Kerja Psikologis dengan Komitmen Organisasi di Puskesmas Kota Makassar tahun 2022. Stres kerja psikologis pada bidan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau dimana kurang adanya kejelasan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab atas pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat.

Hasil penelitian ini berdasarkan uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p=0,000<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada hubungan antara Stres Kerja Psikologi dengan Komitmen Organisasi di Puskesmas Kota Makassar tahun 2022. Berdasarkan tabel 1 dengan status kepegawaian ASN dan Non ASN hasil penelitian pada bidan terkait stres kerja psikologis dengan komitmen organisasi yang dialami bidan, keadaan psikologi ringan pada bidan menunjukkan bidan dapat menyeimbangkan antara tekanan-tekanan emosional bidan terhadap lingkungan tempatnya bekerja. Bidan yang dapat mengelola stresnya dengan baik maka tidak akan mempengaruhi pekerjaannya. Dengan stres kerja psikologis yang ringan akan meningkatkan komitmen organisasi bidan seperti produktivitas kerja bidan baik, hubungan dengan rekan kerja juga terjalin dengan baik.

Untuk psikologis sedang disebabkan karena adanya tekanan pekerjaan yang dialami bidan sehingga tidak dapat mengontrol terhadap situasi pekerjaan yang mengakibatkan kehilangan kepercayaan diri dan gugup dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada bidan karena stres psikologis sedang menyebabkan bidan sering mengalami kecemasan dan tidak nyaman dalam bekerja, sehingga membuat bidan berfikir untuk keluar dalam organisasinya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan di RSUD Serang, hasil analisis nilai  $p=0,000<0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja secara psikologis dengan komitmen organisasi pada tenaga kesehatan di RSUD Serang, Dapat diketahui bahwa mayoritas tenaga kesehatan mengalami stres kerja psikologis tinggi (78,3%).

Stres kerja psikologis yang dialami tenaga kesehatan di RSUD Serang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kecemasan atau kekhawatiran perawat, kurangnya pengalaman menghadapi kematian dan



sekarat, kekurangsiapan dalam memenuhi kebutuhan pasien dan keluarga, konflik dengan profesi kesehatan lain permasalahan dalam tim kerja sehingga menyebabkan stres yang tinggi oleh tenaga kesehatan Ela Nurdiawati (2018).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada perawat terkait faktor psikologis terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara faktor psikologi dengan komitmen organisasi nilai-p (0.0005) adalah lebih kecil daripada nilai alpha, 0.005 pada komitmen organisasi. Hubungan korelasi faktor psikologi dengan komitmen organisasi yaitu bersifat positif dan rendah dengan  $r=0.343$ . Maka semakin tinggi nilai faktor psikologi dalam diri seseorang perawat, maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi tempat kerjanya atau sebaliknya.

### C. Hubungan Stres Kerja Perilaku Dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p=0,000<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada hubungan antara Stres Kerja Perilaku dengan Komitmen Organisasi di Puskesmas Kota Makassar tahun 2022. Stres kerja perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, prestasi bidan dalam bekerja, perubahan dalam kebiasaan makan, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur pada bidan. Stres pada tingkat rendah dapat merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres mengakibatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang yang mempengaruhi komitmen organisasi menjadi lebih rendah.

Hasil penelitian dengan analisis bivariat menggunakan uji statistik *chi-square* menunjukkan variabel stres kerja perilaku mempunyai hubungan ( $p\text{-value} = 0,000$ ) terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan karakteristik pendidikan diploma dan sarjana hasil penelitian dengan bidan terkait stres kerja perilaku dengan komitmen organisasi yang dialami bidan yaitu dari 159 bidan. Stres kerja perilaku yang baik dengan komitmen organisasi yang baik pada bidan yaitu seperti bidan tidak lalai dalam tugas, bidan bertanggung jawab dalam pekerjaannya, aspek kehadiran yang bagus, dengan adanya perilaku yang baik maka akan menciptakan komitmen organisasi yang tinggi sehingga ada kecenderungan bidan tersebut puas terhadap pekerjaan maupun terhadap komitmen organisasi tempatnya bekerja.

Stres kerja perilaku kurang baik dengan komitmen organisasi kurang baik yaitu seperti bidan lalai dalam tugas, bidan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaannya serta aspek kehadiran tidak bagus, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja perilaku kurang baik berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat menyebabkan kinerja bidan akan semakin rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Lamno, dalam penelitiannya stres kerja perilaku berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi stres kerja perilaku terhadap komitmen organisasi tenaga kesehatan di Puskesmas Lamno. Semakin buruk gejala perilaku seorang tenaga kesehatan maka semakin rendah komitmen organisasi tersebut.

Gejala stres kerja yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, tingkat keluarnya pegawai juga perubahan dalam kebiasaan makan, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur. Stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tumbuh dan meningkatkan

kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang yang mengakibatkan komitmen organisasi menjadi lebih rendah.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada perawat di RSUD Malang, dari hasil penelitian ini dapat pula hasil analisis dengan nilai  $p=0,169$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $p > \alpha$  ( $\alpha=0,05$ ) yang berarti tidak ada hubungan antara stres kerja perilaku dengan komitmen organisasi pada perawat di RSUD Malang, perilaku yang mencerminkan stres kerja perilaku bukanlah dampak dari stres yang dialami perawat, akan tetapi merupakan kebiasaan yang telah ada pada tenaga kesehatan khususnya kecelakaan kerja, begitu pula dengan kejadian malpraktek yang dialami oleh perawat.

Hal tersebut bukanlah dampak dari stres namun disebabkan oleh unsafe condition karena lingkungan kerja tersebut terdapat peralatan yang sangat berisiko dapat menyebabkan perawat celaka seperti tertusuk jarum, dan lain sebagainya.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Diharapkan bagi tiap puskesmas khususnya kepada kepala puskesmas dan bidan puskesmas seluruh kota makassar dapat memperhatikan masalah stres pada bidan karena risiko yang ditanggung dalam bekerja sebagai bidan sangatlah besar dan ini berhubungan dengan komitmen organisasi bidan.

Diharapkan untuk semua bidan puskesmas Kota Makassar untuk selalu menjaga kesehatannya dari faktor fisiologis, psikologi dan perilaku yang menyebabkan terjadinya stres kerja agar tetap produktif dalam menjalani pekerjaannya dan meningkatkan komitmen organisasi. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor-faktor penelitiannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

1. Shakir M, Shahid M, Maryam S, Murtaza S, Niazi M. Stress and Work Engagement Among Academicians of Private Higher Education Institutions (PHEIs) in Afghanistan: A Conceptual Framework. *Kardan Journal of Economics and Management Sciences* [Internet]. 3(1):1–13. Available from: <https://kardan.edu.af/Research/>
2. PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL SUAMI TERHADAP STRES KERJA ISTRI YANG BERKARIR.
3. Sigit Birowo dan. RANCANGAN SCREENING STRES KERJA DENGAN METODE FORWARD CHAINING BERBASIS ANDROID.
4. Agus P, Rismawan E, Supartha WG, Nyoman N, Yasa K. PERAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR KARYAWAN.
5. Hidayati N, Zarlis M, Absah Y, Pengaraian UP. PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN RSU LATTERSIA BINJAI Work-family conflict; stres kerja; komitmen organisasi EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON

- ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH WORK STRESS ON RSU LATERZIA BINJAI HEALTH WORKERS. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 2021;03(01).
6. Ariawan PAY, Sriathi AAA. PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PBF. PT. BANYUMAS DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2017 Des 8;7(2):964.
  7. Rahma A, Hamidah I, Utami N, Prasetya A. PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). Vol. 23, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 2015.
  8. Latief A, Safwan M. PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KESEHATAN CABANG LANGSA. Available from: <http://dx.doi.org/10.32505/j-ebis.v2i1>
  9. Opini Publik di Media Sosial: Analisis Isi Opini Kandidat Ahok-Djarot dan Anies-Sandi di Twitter.
  10. MENINGKATKAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA APARATUR SIPIL NEGARA. 2020.
  11. Hendarwan H. Kualitas Pelayanan Pemeriksaan Antenatal oleh Bidan di Puskesmas. *Buletin Penelitian Kesehatan*. 2018 Okt 25;46(2):97–108.
  12. Kedokteran Tahun Pertama Program Studi Profesi M, Dwina Rahmayani R, Gusya Liza R, Afrainin Syah N. Gambaran Tingkat Stres Berdasarkan Stressor pada [Internet]. Vol. 8, *Jurnal Kesehatan Andalas*. 2019. Available from: <http://jurnal.fk.unand.ac.id>
  13. Rattu A, Umboh J. FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM BETHESDA GMIM TOMOHON. Vol. 8, *Jurnal KESMAS*. 2019.
  14. Gangadharan MP, Amna M, Madani H, Priya Gangadharan M. Issue: 2; February. *International Journal of Health Sciences & Research* ([www.ijhsr.org](http://www.ijhsr.org)) [Internet]. 2018;8:155. Available from: [www.ijhsr.org](http://www.ijhsr.org)
  15. Anjelia B, Eky L. Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja di Inkubator Bisnis Dan Teknologi (IBT) UTU The Relationship between Work Stress with Work Fatigue in Workers at the UTU's Business and Technology Incubator (BTI). Vol. 8, *Journal of Healthcare Technology and Medicine*. 2022.
  16. Riza M, Staf S, Fakultas P, Universitas K, Semarang M, Korespondensi P. Analisis Faktor Resiko Stress Akibat Kerja pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang Analysis of Stress Risk Factors Due to Work in Formal Sector Workers and Informal Sector in Semarang City. 2019.