

Cita Ekonomika

JURNAL EKONOMI

Pengaruh Variabel Ekonomi Makro Terhadap Tingkat Kemiskinan di Daerah Perbatasan Kabupaten Merauke
Fenty J. Manuhutu

Pengembangan Model Pengukuran Disparitas Pembangunan Antar Wilayah Berbasis Multidimensi di Provinsi Maluku
Amaluddin

Pengaruh Atribut Kartu AS Telkomsel Terhadap Loyalitas Pelanggan di Kota Ambon
Angrani Chaniago

***Financial Literacy* Berdasarkan Jenis Kelamin (Studi Empiris Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi UKIM)**
Micrets Agustina Silaya

Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk dan Pengangguran Terhadap Tingkat Kemiskinan di Maluku
Terezia V. Pattimahu

Analisis Pengaruh Pengeluaran Pemerintah, Ekspor, Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Antar Provinsi di Kawasan Timur Indonesia Periode 2008 - 2014
Muhammad Ratmasa Serang

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Maluku
Pieter N. R. Rehatta

Pengaruh Investasi Pemerintah, Konsumsi Pemerintah, Pajak dan Retribusi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Maluku (Panel Data Analisis: Studi pada 11 Kabupaten/Kota)
Teddy Christianto Leasiwal

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Umur, Lamanya Bekerja dan Pendapatan per bulan Terhadap Motivasi Manajemen Laba
Dwi Kriswantini

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi yang Dimoderasi Oleh *Locus of Control* pada Rumah Sakit Swasta di Kota Ambon
Saleh Tutupoho

Analisis Perkembangan Kemampuan Keuangan Daerah Terhadap Pelaksanaan Otonomi (Studi Kasus Kabupaten Maluku Tenggara Barat)
Elsjamina M. Latuny

Pengaruh Pendidikan, Pengangguran dan Inflasi Terhadap Tingkat Kemiskinan di Kawasan Timur Indonesia (KTI)
Ummi Duwila

CE	Vol. X	No. 1	Halaman 1 - 109	Ambon Mei 2016	ISSN 1978-3612
----	--------	-------	--------------------	-------------------	-------------------

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI YANG DIMODERASI OLEH *LOCUS OF CONTROL* PADA RUMAH SAKIT SWASTA DI KOTA AMBON

Saleh Tutupoho

Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura
Jln. Ir. M. Putuhena, Kode Pos : 97233 Ambon
salehtutupoho@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of work stress on affective commitment, normative commitment and continuant commitment and analyze the role of locus of control in moderate the relationship between job stress with organizational commitment affective commitment, normative commitment and continuant commitment) employees Private Hospital in the city of Ambon.

The population in this study are employees of the Sumber Hidup Hospital, Al Fatah Hospital and Bakti Rahayu Hospital. The sample size that was used in this study were 70 employees.

The results showed that job stress negatively affect affective commitment and normative commitment but job stress positive effect on continuant commitment at Private Hospital in Ambon Town. The results also showed that the relationship between job stress with affective commitment, normative commitment and continuant commitment can be stronger if moderated by locus of control.

Keywords: *job stress, locus of control, organizational commitment*

I. PENDAHULUAN

Fenomena globalisasi merupakan era baru peradaban manusia dimana terjadi perubahan yang sangat cepat dalam berbagai bidang kehidupan. Strategi sumber daya manusia perlu dipersiapkan secara seksama agar, mampu menghasilkan keluaran yang mampu bersaing di tingkat dunia. Individu saat ini memainkan peran yang penting didalam suatu organisasi. Perkembangan rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan melaju demikian pesat. Situasi ini terjadi karena peran dan fungsi rumah sakit yang sangat dominan dalam menjaga status kesehatan masyarakat, mulai dari tingkat pencegahan sampai dengan rehabilitasi. Pelayanan rumah sakit, yang mendapat dukungan dari kemajuan teknologi, berkembang seiring dengan tuntutan modernisasi sehingga menjadi semakin bervariasi.

Rumah sakit adalah suatu institusi yang pengelolannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Kecepatan pelayanan, keramahan, efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi pasien dan pengunjung akan menjadi faktor kunci keberhasilan dalam pengelolaan sebuah rumah sakit. Tetapi hal itu tidak akan terwujud tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai. Rumah sakit terdiri dari rumah sakit pemerintah dan swasta baik swasta yayasan keagamaan maupun kemanusiaan, sebagai suatu organisasi yang ingin berkembang dan *survive* terhadap perubahan lingkung-

an dan kebutuhan organisasi maka suatu organisasi yang bersifat pelayanan kepada publik memerlukan kinerja yang baik sehingga mutu pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pelanggan (pasien). Komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi dapat menjadi faktor pendorong yang sangat efektif menuju tahap-tahap kemajuan sebuah organisasi termasuk rumah sakit.

Pada umumnya masyarakat lebih memilih Rumah Sakit Swasta dibandingkan dengan Rumah Sakit Pemerintah, hal ini disebabkan image mutu pelayanan Rumah sakit Swasta yang lebih baik dari pada Rumah sakit Pemerintah. Faktor yang membedakan mutu pelayanan antara Rumah Sakit Swasta lebih baik dibandingkan dengan Rumah Sakit Pemerintah seperti : peralatan dan teknologi yang digunakan untuk menunjang pelayanan, rekrutmen karyawan yang lebih selektif sehingga karyawan dapat menepati posisi sesuai dengan kemampuannya, sumber dana dan pengelolaan manajemen yang jelas, adanya evaluasi dan penghargaan terhadap karyawan, dan adanya *team work*.

Hasil penelitian tentang komitmen organisasi terdapat perbandingan antara komitmen afektif dan komitmen normatif yang berkorelasi positif dengan kinerja dan perilaku ditempat kerja (misalnya *extra-role, organizational citizenship behaviors, work attendance*), juga

terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen kontinuans biasanya berkorelasi negatif (Allen dan Meyer, (1996); Meyer *et al.*, (1993).

Berdasarkan beberapa penelitian, keadaan stress yang dialami anggota organisasi berkorelasi negatif dengan komitmen afektif yang tinggi (Begley & Czajka; Jamal; Ostroff & Kozlowski; Reilly & Orsak dalam Allen & Meyer, 1997). Komitmen juga berhubungan dengan bagaimana anggota organisasi merespon ketidakpuasannya dengan kejadian-kejadian dalam pekerjaan (Allen & Meyer, 1997).

Komitmen kontinuan tidak berhubungan dengan kecenderungan seorang anggota organisasi untuk mengembangkan suatu situasi yang tidak berhasil ataupun menerima suatu situasi apa adanya yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja (Allen & Meyer, 1997). Hal menarik lainnya, semakin besar komitmen kontinuan seseorang, maka ini akan semakin bersikap pasif atau membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik.

Hasil penelitian yang sama seperti komitmen afektif, keadaan stress anggota organisasi juga berkorelasi negatif dengan komitmen normatif yang tinggi (Begley & Czajka; Jamal; Ostroff & Kozlowski; Reilly & Orsak dalam Allen & Meyer, 1997).

Goolsby (1992) dalam Allen & Meyer (1997) menemukan bahwa LOC dapat digunakan sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara stres kerja dengan hasil dari pekerjaan itu sendiri. Kesimpulan yang sama juga ditemukan dalam penelitian Marino dan Putih (1985) dalam Allen & Meyer, 1997. Kobasa (1979) dan Kobasa *et al.* (1982) dalam Allen & Meyer (1997) membuktikan bahwa faktor kepribadian dapat menyebabkan seseorang menjadi stress, kemudian menyarankan dalam hubungannya dengan proses stres sebaiknya dimoderasi LOC. Lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan orang menjadi stres (Buck, 1972) dalam Allen & Meyer (1997). Untuk itu karyawan dapat mengontrol lingkungan kerjanya dengan baik dengan cara menggunakan LOC sebagai pemoderasi dalam hubungan antara stres kerjanya dengan komitmen organisasi. Chiu *at al.* (2005) dalam Allen & Meyer (1997) membuktikan bahwa hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi dimoderasi oleh LOC. Singkatnya, LOC dapat mempengaruhi hubungan antara stres kerja dengan fisik, psikologis (Spector dan O'Connell, 1994 dalam Allen & Meyer, 1997).

Mengacu pada penelitian sebelumnya, peneliti mencoba memodifikasi model penelitiannya Chiu *at al.* (2005) pada variabel komitmen organisasi. Dalam penelitian Chiu *at al.* (2005) komitmen organisasi

diteliti dalam perspektif multidimensi, artinya bahwa komitmen organisasi menjadi sebuah variabel utuh. Sedangkan dalam penelitian ini, komitmen organisasi diteliti dalam perspektif unidimensi, artinya bahwa komitmen organisasi di bagi atas tiga (3) variabel yakni komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan (Allen & Meyer, 1997).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja (*Job Stress*)

Stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek (Cooper, 1994). Menurut Hager (1999) dalam Allen & Meyer (1997), Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dengan *stressor* (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu, tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi.

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi disfungsi antara kesadaran atau perasaan pribadi yang merupakan hasil akibat dari suatu kondisi dan peristiwa yang terjadi ditempat kerja, serta reaksi psikologis dan fisiologis akibat rasa ketidaknyamanan, hal yang tidak diinginkan, dan ancaman secara langsung pada lingkungan tempat kerja (Montgomery *et al.*, 1996 dalam Allen & Meyer (1997)). Stres kerja sebagai reaksi dari individu dan berbeda stres secara umum seperti pada organisasi dan hubungan kerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber stres kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun organisasi. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya semangat kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi (Rice, 1999). Konsekuensi pada karyawan tersebut tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi.

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri. Komitmen organisasi yang kuat di dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi (Angle dan Perry, 1981; Porter *et al.*, 1974 dalam Allen & Meyer (1996) serta akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Komitmen yang tinggi dapat membuat individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik.

Meyer dan Allen (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Meyer dan Allen (1990) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: afektif, normatif dan kontinuan. Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan. Komitmen normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997). Komitmen kontinuan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen kontinuan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Locul of Control (LOC)

Pendekatan fenomenologis mengusulkan bahwa kepribadian dibentuk individu oleh interpretasi peristiwa. Konsep kunci dari pendekatan fenomenologis adalah LOC, atau interpretasi orang

tentang sesuatu yang terjadi. LOC terdiri atas orientasi internal dan orientasi eksternal.

Individu yang lebih memiliki orientasi internal merupakan individu yang merespon suatu kejadian yang dihadapi sebagai hal yang disebabkan oleh faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri sendiri, sedang individu dengan orientasi eksternal merespon suatu kejadian yang dihadapi sebagai hal yang disebabkan oleh faktor-faktor di luar dirinya baik yang berupa keadaan lingkungan (seperti nasib, keberuntungan, kesempatan) maupun kekuasaan orang lain. LOC adalah masalah pikiran atau persepsi individu tentang siapa atau apa yang bertanggung jawab atas apa yang terjadi pada individu tersebut.

Locus of control merupakan salah satu atribut kepribadian penting untuk menjelaskan tentang perilaku manusia dalam organisasi. Spector (1982) bahkan secara tegas menyatakan bahwa perilaku dalam organisasi adalah fungsi dari lokus of control yang dimiliki karyawan. Konsep *locus of control* pada mulanya dikembangkan oleh Rotter sekitar 1960-an. Konsep ini dimaknai sebagai persepsi seseorang terhadap sumber-sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya. *Locus of control* sebagai ekspektasi seseorang akan kesuksesan dan kegagalannya dan kapasitasnya untuk mengendalikan hasil-hasil yang dicapai dari sebuah representasi kognitif hasil perilaku yang bersifat situasional (*contingencies*). Secara sederhana ia menjelaskan bahwa, pengalaman yang mengagumkan merupakan buah dari kesuksesan melakukan usaha atau kerja keras tertentu. Sama halnya dengan kegagalan, cenderung dipandang sebagai representasi kognitif dari ketidakmampuan mengontrol hasil-hasil yang dicapai.

Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi disfungsi antara kesadaran atau perasaan pribadi yang merupakan hasil akibat dari suatu kondisi dan peristiwa yang terjadi ditempat kerja, serta reaksi psikologis dan fisiologis akibat rasa ketidaknyamanan, hal yang tidak diinginkan, dan ancaman secara langsung pada lingkungan tempat kerja (Montgomery *et al.*, 1996 dalam Allen & Meyer, 1997).

Berbagai literatur mengenai hubungan stres kerja (*job stress*) dengan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mikkelsen *et al.*, (2000) dalam Allen & Meyer (1997), hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja, di mana stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen organisasi. Berdasarkan beberapa penelitian, keadaan stress yang dialami anggota organisasi berkorelasi negatif dengan komitmen afektif yang tinggi (Begley & Czajka;

Jamal; Ostroff & Kozlowski; Reilly & Orsak dalam Allen & Meyer, 1997). Komitmen juga berhubungan dengan bagaimana anggota organisasi merespon ketidapuasannya dengan kejadian-kejadian dalam pekerjaan (Allen & Meyer, 1997).

Komitmen kontinuan tidak berhubungan dengan kecenderungan seorang anggota organisasi untuk mengembangkan suatu situasi yang tidak berhasil ataupun menerima suatu situasi apa adanya yang dapat menimbulkan stres pada tempat kerja (Allen & Meyer, 1997). Hal menarik lainnya, semakin besar komitmen kontinuan seseorang, maka ia akan semakin bersikap pasif atau membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan beberapa penelitian, sama seperti komitmen afektif, keadaan stress anggota organisasi juga berkorelasi negatif dengan komitmen normatif yang tinggi (Begley & Czajka; Jamal; Ostroff & Kozlowski; Reilly & Orsak dalam Allen & Meyer, 1997).

Hasil penelitian tentang komitmen organisasi terdapat perbandingan antara komitmen afektif dan komitmen normatif yang berkorelasi negatif dengan kinerja dan perilaku ditempat kerja (misalnya *extra-role, organizational citizenship behaviors, work attendance*), juga terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen kontinuan biasanya berkorelasi positif (Allen dan Meyer, (1996) ; Meyer *et al.*, (1993). untuk itu penelitian ini menguji hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1a : Stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen afektif

Hipotesis 1b : Stres kerja berhubungan negatif dengan komitmen normatif

Hipotesis 1c : Stres kerja berhubungan positif dengan komitmen kontinuan.

Peran Dari *Locus Of Control* dalam Memoderasi Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi

Cummins (1989), menguji efek moderat *locus of control* pada hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang hasilnya menunjukkan bahwa *locus of control* dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian dari Chiu *at al.* (2005) membuktikan bahwa hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi dapat menjadi lebih kuat jika dimoderasi oleh *locus of control* untuk itu penelitian ini menguji hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2a : Hubungan antara stres kerja dengan komitmen afektif dapat menjadi lebih kuat jika dimoderasi oleh *locus of control*

Hipotesis 2b : Hubungan antara stres kerja dengan komitmen normatif dapat menjadi lebih kuat jika dimoderasi oleh *locus of control*

Hipotesis 2c : Hubungan antara stres kerja dengan komitmen kontinuan dapat menjadi lebih kuat jika dimoderasi oleh *locus of control*.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan suatu penelitian survei dengan menggunakan instrumen yang didesain dalam bentuk daftar pertanyaan (kuesioner) untuk memperoleh data primer dari para karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Ambon. Penelitian ini juga didesain untuk melakukan pengujian hipotesis dengan tujuan untuk mengungkap pengaruh variabel stress kerja terhadap komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yang mana peneliti memilih anggota sampel untuk memenuhi suatu kriteria tertentu. Pengambilan sampel bertujuan (*purposive sampling*) dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dapat berdasarkan pertimbangan (*judgment*) tertentu atau jatuh (*quota*) tertentu (Jogiyanto, 2010). Adapun kriteria yang digunakan penelitian ini adalah : lama kerja karyawan lebih dari 2 tahun, hal ini di asumsikan bahwa peneliti ingin melihat sejauh mana komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja khususnya Rumah Sakit Swasta, karyawan tetap yang bekerja pada Rumah Sakit Swasta.

Teknik pengambilan sampel ini lebih dikhususkan dengan menggunakan kuota, artinya bahwa karakteristik relevan tertentu menggambarkan dimensi populasi. Jika sebuah sampel mempunyai distribusi yang sama pada karakteristik ini, maka hal tersebut memungkinkan untuk menjadi perwakilan dari populasi berdasarkan variabel lain dimana kita mempunyai kendali (Cooper dan Schindler, 2006). Berikut ini tabel distribusi perkiraan ukuran sampel dengan teknik kuota:

Tabel 1. Perkiraan Ukuran Sampel

Rumah Sakit Swasta Di Kota Ambon		
Rumah Sakit Sumber Hidup	Rumah Sakit Al Fatah	Rumah Sakit Bakti Rahayu
45 karyawan	30 karyawan	25 karyawan

Sumber: data diolah

Partial Least Square (PLS) pertama kali dikembangkan oleh Herman Wold (1975) dalam Yamin dan Kurniawan (2011). PLS merupakan model

analisis yang *powerful* karena dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval dan rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS dapat juga dikatakan sebagai metode pendekatan PLS untuk pemodelan persamaan struktural. Dalam komunitas PLS, istilah "*Path Modeling*" lebih disukai daripada *Structural Equation Modeling*. Meskipun demikian, kedua istilah tersebut dapat ditemukan dalam literatur PLS.

PLS tidak mengasumsikan data harus mengikuti suatu distribusi tertentu, misal berdistribusi normal. Pendekatan PLS merupakan *distribution free* serta ukuran sampel yang fleksibel. PLS dapat juga digunakan ketika landasan teori model adalah tentatif atau pengukuran setiap konstruk laten masih baru (Yamin dan Kurniawan, 2011). PLS berbasis varian yang didesain dengan tujuan prediksi. Hal ini menjadi konsep awal yang harus menjadi landasan bagi para peneliti. Fokus utama dari PLS adalah memaksimalkan varian konstruk endogen yang mampu dijelaskan oleh konstruk eksogen atau mengidentifikasi konstruk yang mampu memaksimalkan kekuatan prediksi model.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini telah dikirim 100 kuesioner pada 10 Januari 2010 kepada karyawan dari Rumah Sakit Swasta yang ada di Ambon sebagai objek penelitian. Satu bulan setelah pengiriman kuesioner, hanya 70 tanggapan yang peneliti terima dari total 100 kuesioner. Total tanggapan adalah 70, dan menghasilkan tingkat tanggapan 70%. Dari 70 responden yang mengisi kuesioner, semuanya memberikan tanggapan berisi data yang lengkap. Terdapat 30 responden yang tidak memberikan tanggapan atas kuesioner yang peneliti sebar. Ada beberapa alasan yang disampaikan responden tersebut terkait dengan tidak ditanggapinya kuesioner yang peneliti berikan, diantaranya ; menurut responden data yang akan diberikan merupakan rahasia rumah sakit, pimpinan rumah sakit memang tidak mau memberikan data.

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap konstruk endogen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap konstruk endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Tabel berikut ini merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *XLSTAT PLS PM 2013*.

Tabel 2. Nilai R Square (R^2) (Komitmen Afektif)

R^2	F	Pr > F
0,092	6,867	0,011

Sumber: Output *XLSTAT PLS PM 2014*

Tabel di atas menunjukkan nilai R^2 konstruk komitmen afektif adalah sebesar 0,092. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar konstruk eksogen dapat menjelaskan konstruk endogen, sehingga semakin baik persamaan struktural. Nilai R^2 konstruk komitmen afektif sebesar 0,092 yang berarti 0,92% variance komitmen afektif dijelaskan oleh konstruk stres kerja sedangkan sisanya sebesar 98,8% dijelaskan oleh konstruk lain diluar penelitian ini.

Tabel 3. Nilai R Square (R^2) (Komitmen Normatif)

R^2	F	Pr > F
0,103	7,783	0,007

Sumber: Output *XLSTAT PLS PM 2014*

Tabel di atas menunjukkan nilai R^2 konstruk komitmen normatif adalah sebesar 0,103. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar konstruk eksogen dapat menjelaskan konstruk endogen, sehingga semakin baik persamaan struktural. Nilai R^2 konstruk komitmen normatif sebesar 0,103 yang berarti 10,3% variance komitmen normatif dijelaskan oleh konstruk stres kerja sedangkan sisanya sebesar 88,7% dijelaskan oleh konstruk lain diluar penelitian ini.

Tabel 4. Nilai R Square (R^2) (Komitmen Kontinuan)

R^2	F	Pr > F
0,092	6,913	0,011

Sumber: Output *XLSTAT PLS PM 2014*

Tabel di atas menunjukkan nilai R^2 konstruk komitmen kontinuan adalah sebesar 0,092. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar konstruk eksogen dapat menjelaskan konstruk endogen, sehingga semakin baik persamaan struktural. Nilai R^2 konstruk komitmen kontinuan sebesar 0,092 yang berarti 0,92% variance komitmen kontinuan dijelaskan oleh konstruk stres kerja sedangkan sisanya sebesar 98,8% dijelaskan oleh konstruk lain diluar penelitian ini.

Hipotesis 1

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Tabel 5 di dibawah ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Pengaruh konstruk stres kerja terhadap komitmen afektif negatif (-0,303) dan signifikan pada 0,011 (-2,621 > 1,658).

Tabel 5. Hasil *Inner Weights* (Komitmen Afektif)

Latent Variable	Value	t	Pr > t	Hipotesis
Stres Kerja	-0,303	-2,621	0,011	Diterima

Sumber: Output *XLSTAT PLS PM 2013*.

Hipotesis 2

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen

normatif. Tabel 6 di dibawah ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen normatif. Pengaruh konstruk stres kerja terhadap komitmen normatif negatif (-0,320) dan signifikan pada 0,007 (-2,790 > 1,658).

Tabel 6. Hasil *Inner Weights* (Komitmen Normatif)

Latent Variable	Value	t	Pr > t	Hipotesis
Stres Kerja	-0,320	-2,790	0,007	Diterima

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2013.

Hipotesis 3

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuan. Tabel 7 di dibawah ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuan. Pengaruh konstruk stres kerja terhadap komitmen kontinuan positif (0,304) dan signifikan pada 0,011 (2,629 > 1,658).

Tabel 7. Hasil *Inner Weights* (Komitmen Kontinuan)

Latent Variable	Value	t	Pr > t	Hipotesis
Stres Kerja	0,304	2,629	0,011	Diterima

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2013.

Hipotesis 4

Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa hubungan antara stres kerja dengan komitmen afektif dapat menjadi lebih kuat jika dimoderasi oleh *locus of control*. Tabel 8 di dibawah ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan komitmen afektif dapat menjadi lebih kuat jika dimoderasi oleh *locus of control*. Pengaruh konstruk moderasi terhadap komitmen afektif negatif (-0,270) dan signifikan pada 0,021 (-2,359 > 1,658).

Tabel 8. Hasil *Inner Weights* (Moderasi Komitmen Afektif)

Latent Variable	Value	t	Pr > t	Hipotesis
Moderasi SK*LOC	-0,275	-2,359	0,021	Diterima

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2013.

Hipotesis 5

Hipotesis kelima (H_5) menyatakan bahwa hubungan antara stres kerja dengan komitmen normatif dapat menjadi lebih kuat jika dimoderasi oleh *locus of control*. Tabel 9 di dibawah ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan komitmen normatif dapat menjadi lebih kuat jika dimoderasi oleh *locus of control*. Pengaruh konstruk moderasi terhadap komitmen normatif negatif (-0,284) dan signifikan pada 0,017 (-2,442 > 1,658).

Tabel 9. Hasil *Inner Weights* (Moderasi Komitmen Normatif)

Latent Variable	Value	t	Pr > t	Hipotesis
Moderasi	-0,284	-2,442	0,017	Diterima

SK*LOC

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2013.

Hipotesis 6

Hipotesis keenam (H_6) menyatakan bahwa hubungan antara stres kerja dengan komitmen kontinuan dapat menjadi lebih kuat jika dimoderasi oleh *locus of control*. Tabel 10 di dibawah ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan komitmen kontinuan dapat menjadi lebih kuat jika dimoderasi oleh *locus of control*. Pengaruh konstruk moderasi terhadap komitmen kontinuan positif (0,256) dan signifikan pada 0,033 (2,182 > 1,658).

Tabel 10. Hasil *Inner Weights* (Moderasi Komitmen Kontinuan)

Latent Variable	Value	t	Pr > t	Hipotesis
Moderasi SK*LOC	0,256	2,182	0,033	Diterima

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2013.

V. PENUTUP

a) Kesimpulan

- 1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif pada Rumah Sakit Swasta di Kota Ambon. Hal ini konsisten dengan penelitian Meyer et al., (1993), Allen dan Meyer, (1996), dan Allen & Meyer, (1997). Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen normatif pada Rumah Sakit Swasta di Kota Ambon. Hal ini konsisten dengan penelitian Meyer et al., (1993), Allen dan Meyer, (1996), dan Allen & Meyer, (1997). Stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Ambon. Hal ini konsisten dengan penelitian Meyer et al., (1993), Allen dan Meyer, (1996), dan Allen & Meyer, (1997).
- 2) Hubungan antara stres kerja dengan komitmen afektif dapat menjadi lebih kuat jika dimoderasi oleh *locus of control*. Hal ini konsisten dengan penelitian Cummins (1989) dan Chiu et al. (2005). Hubungan antara stres kerja dengan komitmen normatif dapat menjadi lebih kuat jika dimoderasi oleh *locus of control*. Hal ini konsisten dengan penelitian Cummins (1989) dan Chiu et al. (2005). Hubungan antara stres kerja dengan komitmen kontinuan dapat menjadi lebih kuat jika dimoderasi oleh *locus of control*. Hal ini konsisten dengan penelitian Cummins (1989) dan Chiu et al. (2005).

REFERENSI

Allen N.J. dan Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective,

continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63 No. 1, pp. 1-18.

- Allen Meyer, J., N. and Smith, C.** (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No. 4, pp. 538-51.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P.** (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 49 No. 3, pp. 252-76.
- Allen N.J. dan Meyer, J.P.** (1997). *Commitment in the workplace research and application'*. California : Sage Publications.
- Cooper D. R, dan Schindler.** (2006). *Business Research Method*, Edisi 9, The McGraw-Hill.
- Chiu, C.-K., Lin, C.-P., Tsai, Y.H. and Hsiao, C.-Y.** (2005). Modeling turnover intentions and

their antecedents using the locus of control as a moderator: a case of customer service employees, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 16 No. 4, pp. 481-99.

- Cummins R.** (1989). Locus of control and social support: clarifiers of the relationship between job stress and job satisfaction, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 19 No. 9, pp. 772-88
- Jogiyanto H.M.** (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman pengalaman*, Edisi 1, BPFE-Yogyakarta.
- Spector, P.E.** (1988). Development of the work locus of control scale, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 61 No. 4, pp. 335-40.
- Yamin Sofyan dan Kurniawan Heri.** (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling ; Aplikasi dengan Software XLSATAT, Smart PLS, dan Visual PLS*. Penerbit Salemba Infotek. Jakarta.