

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah RS PKU Muhammadiyah Gamping

Sejarah pendirian RS PKU Muhammadiyah Gamping pada awalnya merupakan perluasan dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang dahulu bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem), penamaan ini didasarkan dengan tujuan membentuk fasilitas kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum dhuafa. Pertama kali didirikan atas inisiatif H.M. Sudjak yang didukung sepenuhnya oleh K.H. Ahmad Dahlan dan masih berupa klinik dan poliklinik. Didirikan pada tanggal 15 Februari 1923 dengan lokasi pertama di kampung Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Seiring dengan waktu, nama PKO berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat). Pada tahun 1928 klinik dan poliklinik PKO Muhammadiyah pindah lokasi ke Jalan Ngabean No.12 B Yogyakarta, yang sekarang menjadi Jalan K.H. Ahmad Dahlan. Pada tahun 1936 lokasinya berpindah kembali ke Jalan K.H. Ahmad Dahlan No.20 Yogyakarta hingga saat ini. Dan pada tahun 1970-an status klinik dan poliklinik kemudian berubah menjadi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai misi utama untuk meningkatkan kemampuan masyarakat agar dapat mencapai derajat kesehatan yang lebih baik, sebagai bagian dari upaya menuju terwujudnya kehidupan yang sejahtera dan sakinah sebagaimana dicita-citakan Muhammadiyah. Hal ini diatur dalam Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah No 86/SK-PP/IV-B/1.c/1998 tentang Qaidah Amal Usaha Muhammadiyah Bidang Kesehatan. Qaidah inilah yang menjadi dasar utama dalam menjalankan organisasi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Dalam rangka memperluas cakupan pelayanan yang pada saat itu tidak mampu lagi di-*cover* oleh RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang berlokasi di Jalan Ahmad Dahlan, maka dikembangkan unit pelayanan baru RS PKU Muhammadiyah Gamping yang berlokasi di Jl. Wates Km 5.5, Ambarketawang Gamping, Kabupaten Sleman, DIY 55294. RS ini dibuka pada tanggal 15 Februari 2009, dan baru pada tanggal 16 Juni 2010 Rumah Sakit mendapatkan ijin operasional sementara.

Pada bulan Juni tahun 2012, RS PKU Muhammadiyah Gamping berhasil lulus akreditasi 5 Bidang Pelayanan yang dikukuhkan dengan sertifikat akreditasi dari KARS dengan Surat Keputusan No KARS-SERT/600/VI/2012. Pada akhirnya RS PKU Muhammadiyah Gamping mendapatkan ijin operasional sebagai RS Tipe C pada tanggal 18

November 2013 melalui SK Menteri Kesehatan No : HK.02.03/I/1976/2013 (renstra 2013).

Sejak awal arah dan strategi pengembangan RS PKU Muhammadiyah Gamping dimaksudkan untuk menjadi Rumah Sakit Pendidikan Utama. Hal ini tentu saja membutuhkan rencana strategi yang berbeda dengan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Visi

Mewujudkan RS Pendidikan Utama dengan keunggulan dalam pelayanan kesehatan, pendidikan dan riset dengan sistem jejaring dan kemitraan yang kuat pada tahun 2018.

3. Misi

a. Misi Pelayanan Publik/Sosial

Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu berdasar pada bukti ilmiah dan teknologi kedokteran terkini

b. Misi Pendidikan

Menyelenggarakan pendidikan bagi tenaga kedokteran dan tenaga kesehatan lain secara profesional melalui pembentukan atmosfer pendidikan dalam pelayanan

c. Misi Penelitian dan Pengembangan

Menyelenggarakan penelitian di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi modern bidang kesehatan

d. Misi Dakwah

Menyelenggarakan dakwah amar ma'ruf dan nahi munkar yang terintegrasi dalam proses pendidikan, penelitian dan pelayanan kesehatan

RS PKU Muhammadiyah Gamping Memiliki Semboyan dalam pelayanan yaitu "AMANAHA" yang merupakan kependekan dari : Antusias, Mutu, Aman, Nyaman, Akurat dan Handal.

B. Hasil Penyebaran Kuisoner

Responden dalam penelitian ini dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Gamping mengambil subyek perawat. Jumlah kuisoner disebar 56 kuisoner dan yang kembali sebanyak 55 kuisoner berarti 98,21% kuisoner yang kembali dengan rincian 19 responden di bangsal ICU, 20 responden di bangsal IGD, dan 16 responden di bangsal Kamar Operasi. Pengisian kuisoner dilakukan dengan menitipkan kuisoner kepada *supervisor* pada tiap bangsal dan dilakukan pengecekan kelengkapannya sehingga terkumpul 55 kuisoner dalam waktu satu minggu dan layak untuk dianalisis karena telah diisi secara lengkap.

C. Gambaran Umum Responden

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden yang dijadikan subjek dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	29	52.73
Laki-laki	26	47.27
Jumlah	55	100.00

Sumber: Data diolah, (2018)

Dari hasil olah data jenis kelamin responden, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 29 perawat atau 52.73% sedangkan sisanya sebanyak 26 perawat atau 47.27% berjenis kelamin laki-laki. Kesimpulan dari data tersebut yaitu perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping rata-rata berjenis kelamin perempuan.

2. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden yang dijadikan subjek dalam penelitian ini berdasarkan usia, ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 30 Tahun	24	43.64
30 - 40 Tahun	16	29.09
> 40 Tahun	15	27.27
Jumlah	55	100.00

Sumber: Data diolah, (2018)

Dari hasil olah data usia responden, sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia < 30 tahun yaitu sebanyak 24 perawat atau 43,64% sedangkan sisanya sebanyak 16 perawat atau 29,09% berusia 30 – 40 tahun dan sebanyak 15 perawat atau 27,27% berusia > 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini masih berusia produktif.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan, ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
D3	39	70.91
S1/Nurs	16	29.09
Jumlah	55	100.00

Sumber: Data diolah, (2018)

Dari hasil olah data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan D3 yaitu sebanyak 39 perawat atau 70,91% sedangkan sisanya sebanyak 16 perawat atau 29.09 berpendidikan S1/Nurs. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS PKU Muhammadiyah berpendidikan tinggi.

4. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik Responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini berdasarkan status pernikahan, ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase (%)
Kawin	48	87.27
Belum kawin	7	12.73
Jumlah	55	100.00

Sumber: Data diolah, (2018)

Dilihat dari status pernikahannya, hasil olah data pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping telah menikah yaitu sebanyak 48 perawat atau 87.27% sedangkan sisanya sebanyak 7 perawat atau 12.73% perawat belum

menikah. Dapat disimpulkan dari data tersebut perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping sebagian besar telah menikah.

5. Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik Responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini berdasarkan lama kerja, ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 5 Tahun	20	36.36
5 - 10 Tahun	18	32.73
> 10 Tahun	17	30.91
Jumlah	55	100.00

Sumber: Data diolah, (2018)

Dari hasil olah data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 55 responden yang diteliti dalam penelitian ini, sebagian besar responden telah bekerja <5 tahun atau 36.36%, sedangkan sisanya sebanyak 32.73% responden bekerja 5-10 tahun dan sebanyak 30.91% responden telah bekerja >10 tahun.

D. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2011).

Dengan interval sebagai berikut:

1-1,99 = sangat rendah

2-2,99 = rendah

3-3,99 = cukup

4-4,99 = tinggi

5 = sangat tinggi

1. Konflik Peran

Deskripsi setiap butir pertanyaan konflik peran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Pertanyaan Konflik Peran
di RS PKU Muhammadiyah Gamping

Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
Saya melakukan tugas yang harus dilakukan diluar tanggung jawab dalam penugasan.	2.78	1	4	0.85

Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama.	2.93	1	5	0.96
Saya pernah melanggar peraturan atau kebijakan untuk menyelesaikan suatu penugasan.	2.87	1	4	0.82
Saya menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain.	2.60	1	4	0.78
Saya melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh seseorang ataupun oleh orang lain.	2.42	1	4	0.88
Saya melaksanakan hal-hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya.	2.47	1	4	0.88
Saya menerima penugasan didukung material dan sumber daya yang tidak cukup untuk melaksanakannya.	2.58	1	4	0.81
Saya menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja (sumber daya manusia) yang tidak cukup untuk melakukannya.	2.55	1	4	0.88
Mean	2.65			

Sumber: Data diolah, (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 55 responden atas pernyataan mengenai konflik peran berada dalam kategori rendah karena nilai rata-ratanya berada pada 2.65 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping rendah.

2. Kelelahan Emosional

Deskripsi setiap butir pertanyaan kelelahan emosional adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Pertanyaan Kelelahan Emosional
di RS PKU Muhammadiyah Gamping

Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
Saya merasa mudah lelah dalam bekerja	2.38	1	4	0.65
Saya mudah merasa bosan terhadap pekerjaan saya	2.40	1	4	0.68
Saya seringkali merasa mudah marah tanpa sebab	2.09	1	4	0.75
Saya merasa resah dalam bekerja	2.24	1	3	0.58
Saya merasa sering tidak bahagia terhadap pekerjaan saya	2.33	1	4	0.75
Saya merasa tidak berharga dalam organisasi ini	2.29	1	4	0.74
Mean	2.29			

Sumber: Data diolah, (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 55 responden atas pernyataan mengenai kelelahan emosional berada dalam kategori rendah karena nilai rata-ratanya berada pada 2,29 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional pada perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping rendah.

3. Kepuasan Kerja

Deskripsi setiap butir pertanyaan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Pertanyaan
Kepuasan Kerja

Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
Bagi saya, pekerjaan saya sangat menarik	3.91	2	5	0.70
Pekerjaan saya tidak memberikan tanggung jawab kepada saya	2.49	1	5	1.05
Saya mendapatkan pengawasan dari atasan dalam melakukan pekerjaan	3.55	2	5	0.60
Saya tidak mendapatkan motivasi dari atasan saya	2.38	1	4	0.83
Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	4.04	2	5	0.77
Tidak adanya kelompok kerja yang mendukung dan saling menasehati	2.42	1	4	0.90
Saya tidak mendapatkan kesempatan promosi jabatan dalam kerja	2.78	1	4	0.71
Dengan bekerja di organisasi ini, dapat meningkatkan status sosial saya	3.51	2	5	0.72
Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang telah saya lakukan	3.05	2	5	0.85
Saya merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh organisasi ini	3.18	2	5	0.70
Mean	3.13			

Sumber: Data diolah, (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 55 responden atas pernyataan mengenai kepuasan kerja berada dalam kategori cukup tinggi karena rata-ratanya berada pada 3,13 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping cukup tinggi.

4. Komitmen Organisasi

Deskripsi setiap butir pertanyaan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Pertanyaan
Komitmen Organisasi

Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
Saya akan merasa amat senang dapat menghabiskan masa karier saya di organisasi ini	3.64	2	5	0.59
Bagi saya, masalah organisasi bukanlah masalah saya	2.85	2	5	0.76
Saya merasa kemungkinan untuk diterima di organisasi lain sangat kecil	2.75	1	4	0.62
Akan menguntungkan bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	2.67	1	4	0.77
Organisasi sudah memberikan yang terbaik bagi saya	3.49	2	4	0.57
Saya tidak akan merasa bersalah apabila meninggalkan organisasi saat ini	2.80	1	4	0.73
Mean	3.03			

Sumber: Data diolah, (2018)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 55 responden atas pernyataan mengenai komitmen organisasi berada dalam kategori cukup tinggi karena rata-ratanya berada pada 3,03 sesuai dengan skala *likert* yang digunakan. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi yang dialami oleh perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping cukup tinggi.

E. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen yang berupa kuesioner. Dalam sebuah penelitian, agar data penelitian dapat memberikan hasil penelitian yang baik, maka sebelum instrumen disebar kepada seluruh responden, instrumen perlu diuji cobakan ke beberapa responden untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas yang akan digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini uji coba instrumen dilakukan pada 30 responden. Hasil pengisian kuesioner oleh 30 responden uji coba inilah yang selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *Corrected Item – Total Correlation*, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *crombachs Alpha* masing-masing instrumen.

Dalam uji validitas dengan menggunakan nilai *Corrected Item – Total Correlation*, jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009).

Jumlah sampel dalam uji coba instrumen penelitian ini adalah sebanyak 30 responden yang seluruhnya merupakan pegawai RSUD kota Cilegon, sehingga nilai R tabel yang akan diperbandingkan dengan nilai R hitung masing-masing item pertanyaan adalah sebesar 0,361 (R tabel pada $n = 30$ dan taraf signifikan 0,05).

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item - Total Correlation</i>	R Tabel	Validitas
Penerapan Aplikasi Fingerprint	AFP1	0,910	0,361	valid
	AFP2	0,781	0,361	valid
	AFP3	0,830	0,361	valid
Motivasi Kerja	MK1	0,467	0,361	valid
	MK2	0,449	0,361	valid
	MK3	0,731	0,361	valid
	MK4	0,671	0,361	valid
	MK5	0,813	0,361	valid
Disiplin Kerja	DK1	0,685	0,361	valid
	DK2	0,544	0,361	valid
	DK3	0,632	0,361	valid
	DK4	0,669	0,361	valid
Kinerja Pegawai	KIN1	0,886	0,361	valid
	KIN2	0,860	0,361	valid
	KIN3	0,809	0,361	valid
	KIN4	0,875	0,361	valid
	KIN5	0,854	0,361	valid

Sumber: Data diolah, (2018)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.10 di atas, seluruh item pertanyaan pada masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai *corrected item – total correlation* di atas nilai R Tabel (0,361), sehingga seluruh item pertanyaan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Dalam Uji Reliabilitas dengan *Crombachs Alpha*, instrumen penelitian dinyatakan instrumen jika memiliki nilai *crombac's alpha* > 0,6 (Ghozali, 2006). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

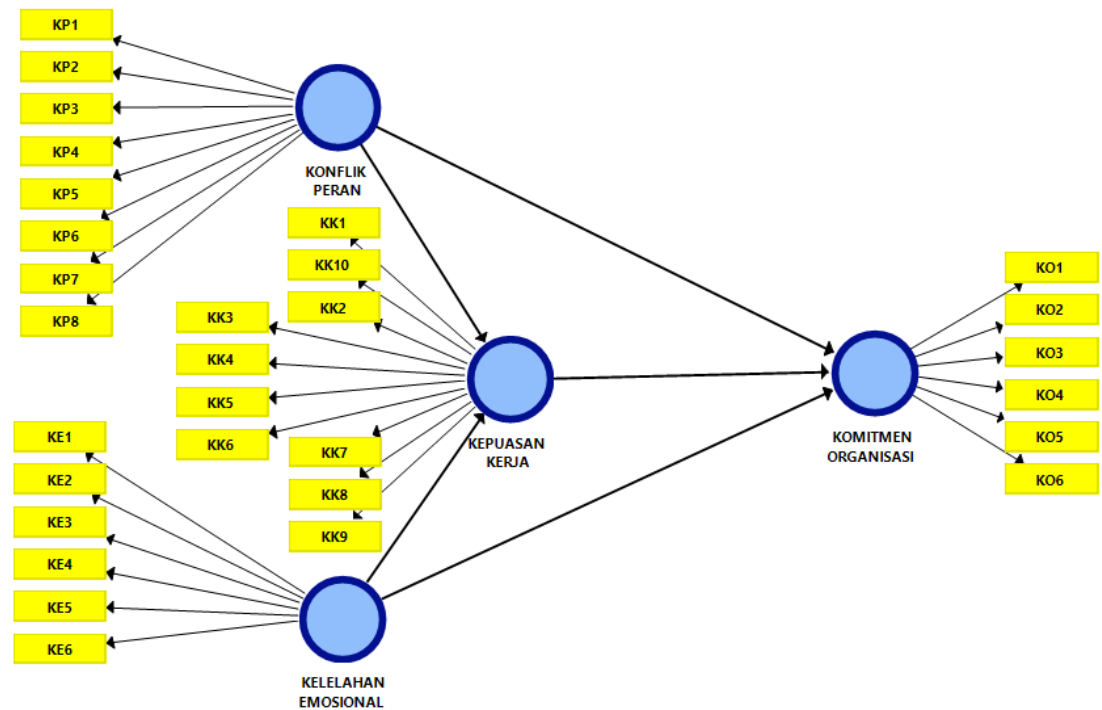
Variabel	<i>Crombachs Alpha</i>	Reliabilitas
Penerapan aplikasi fingerprint	0,917	reliabel
Motivasi Kerja	0,820	reliabel
Disiplin Kerja	0,811	reliabel
Kinerja Pegawai	0,945	reliabel

Sumber: Data diolah, (2018)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, seluruh instrumen memiliki nilai *crombachs alpha* > 0,6 yang berarti seluruh instrumen telah reliabel dan dapat digunakan.

2. Analisis PLS

Dalam penelitian ini, pengaruh variabel konflik peran dan kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja akan dianalisis dengan menggunakan analisis PLS. Oleh karena dalam penelitian ini variabel konflik peran diukur dengan 8 indikator, variabel kelelahan emosional diukur dengan 6 indikator, variabel kepuasan kerja diukur dengan 10 indikator dan variabel komitmen organisasi diukur dengan 6 indikator maka bentuk model PLS yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Model PLS

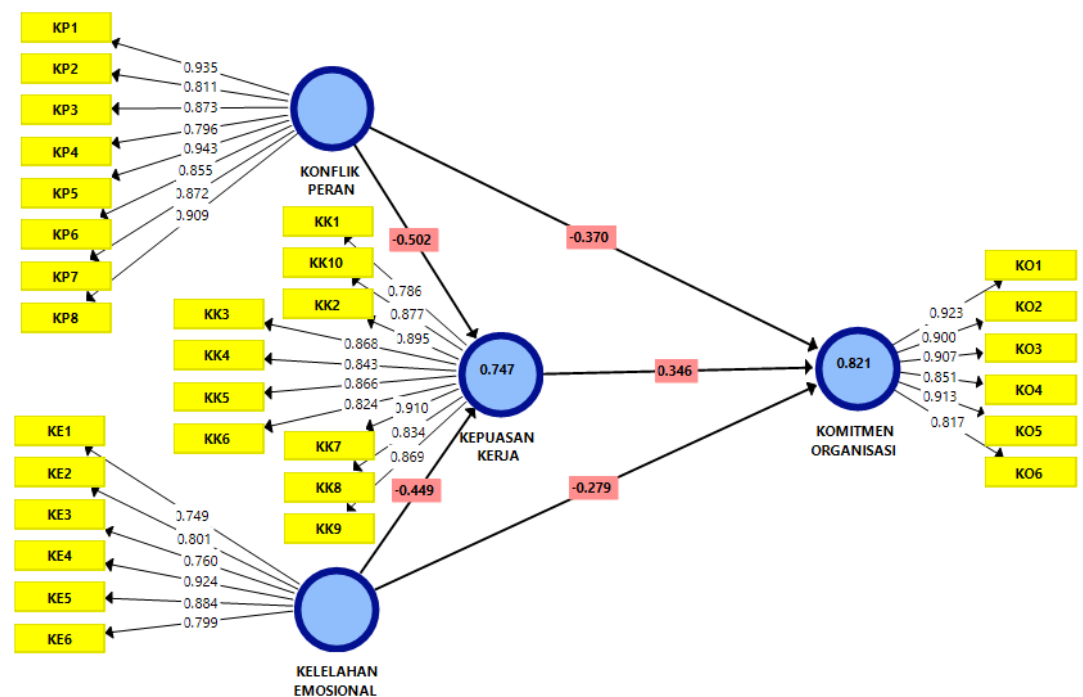
Tahap-tahap dalam analisis PLS meliputi tahap pengujian model pengukuran (*outer model*) dan tahap pengujian model struktural (*inner model*).

a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan reliabilitas komposit.

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Untuk penelitian konfirmatori, batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori maka batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,6. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas *loading factor* yang digunakan untuk menguji validitas konvergen masing-masing indikator adalah sebesar 0,7. Berikut ini adalah hasil estimasi model PLS :



Gambar 4.2
Hasil Estimasi Model PLS (Algorithm)

Berdasarkan hasil estimasi model pada gambar 4.2, seluruh indikator telah memiliki *nilai loading factor* di atas 0,7, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dalam mengukur konstruknya sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Nilai *loading factor* masing – masing indikator terhadap konstruknya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Nilai *Loading Factor* Indikator

	KE	KK	KO	KP
KE1	0.749			
KE2	0.801			
KE3	0.760			
KE4	0.924			
KE5	0.884			
KE6	0.799			
KK1		0.786		
KK10		0.877		
KK2		0.895		
KK3		0.868		
KK4		0.843		
KK5		0.866		
KK6		0.824		
KK7		0.910		
KK8		0.834		
KK9		0.869		
KO1			0.923	
KO2			0.900	
KO3			0.907	
KO4			0.851	
KO5			0.913	
KO6			0.817	
KP1				0.935
KP2				0.811
KP3				0.873
KP4				0.796
KP5				0.943
KP6				0.855
KP7				0.872
KP8				0.909

Sumber: Data diolah, (2018)

Selain dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator, uji validitas konvergen juga dilakukan dengan melihat nilai AVE masing-masing konstruk, model dinyatakan telah memenuhi

validitas konvergen yang disyaratkan jika masing-masing konstruk telah memiliki nilai AVE di atas 0,5 (Latan dan Ghozali, 2012)

Tabel 4.13
Nilai AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
KE	0.676
KK	0.736
KO	0.785
KP	0.767

Sumber: Data diolah, (2018)

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai AVE di atas 0,5 yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi validitas konvergen yang baik.

2) Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (Latan dan Ghozali, 2012). Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.14
Validitas Deskriminan

	KE	KK	KO	KP
KE	0.822			
KK	-0.776	0.858		
KO	-0.788	0.856	0.886	
KP	0.651	-0.794	-0.826	0.876

Sumber: Data diolah, (2018)

Hasil uji validitas deskriminan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas

nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan yang baik.

3) *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *crombachs Alpha* dan nilai *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *crombachs alpha* melebihi 0,7 dan nilai *composite reliability* meliebihi 0,7 (Latan dan Ghozali, 2012).

Tabel 4.15
Reliabilitas Konstruk

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
KE	0.903	0.926
KK	0.960	0.965
KO	0.945	0.956
KP	0.956	0.963

Sumber: Data diolah, (2018)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, nilai *crombachs alpha* seluruh konstruk $> 0,7$, nilai *composite reliability* $> 0,7$ dan nilai AVE seluruh konstruk $> 0,5$ yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas konstruk yang baik.

b. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

1) Q2 *Predictive Relevance*

Dalam analisis PLS, Q^2 menunjukkan kekuatan prediksi model. Nilai Q^2 model sebesar 0,02 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* lemah, nilai Q^2 model sebesar 0,15 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* moderate dan nilai Q^2 model sebesar 0,35 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* kuat.

Tabel 4.16
Q² Predictive Relevance

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
KE	330.000	330.000	
KK	550.000	273.296	0.503
KO	330.000	135.122	0.591
KP	440.000	440.000	

Sumber : Data diolah, (2018)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Q^2 model dengan variabel kepuasan kerja (KK) adalah sebesar 0,503, hal ini menunjukkan bahwa model PLS memiliki *predictive relevance* kuat, begitu juga nilai Q^2 model dengan variabel komitmen organisasi (KO) adalah sebesar 0,591 yang juga menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang kuat.

2) Uji *Goodness Of Fit Model*

Uji *goodness of fit model* PLS dapat dilihat dari nilai nilai SRMR model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria *goodness of fit model* jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR < 0,08. Hasil *uji goodness of fit model* PLS pada tabel 4.17 berikut menunjukkan bahwa nilai SRMR model PLS adalah sebesar 0,075. Oleh karena nilai SRMR model di bawah 0,10 maka

model PLS ini dinyatakan fit, sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Tabel 4.17
Hasil Uji Goodness Of Fit Model

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.075	0.075

Sumber : Data diolah, (2018)

3) Uji Signifikansi (Uji Pengaruh Parsial)

Uji signifikansi digunakan untuk menguji pengaruh variabel konflik peran dan kelelahan emosional terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

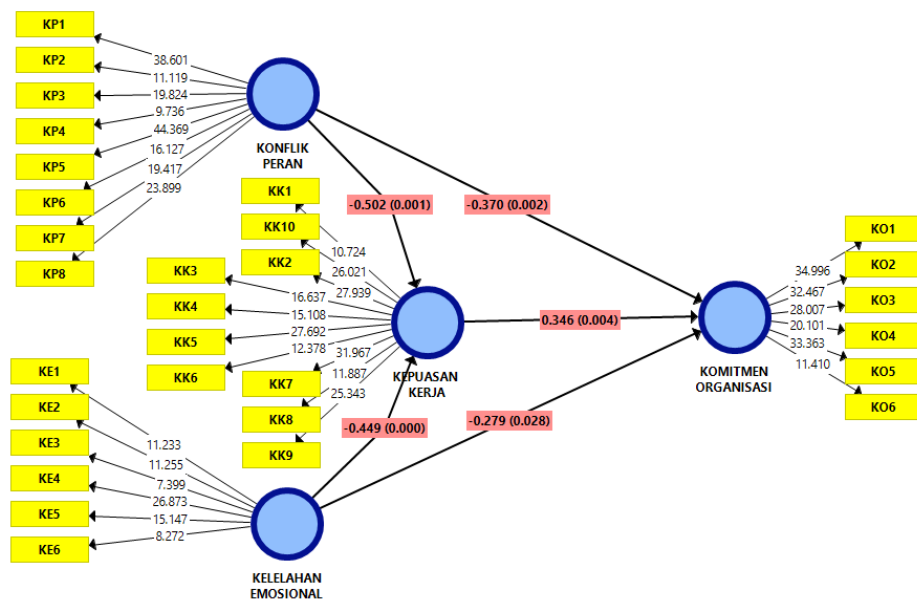
Ho : Variabel konflik peran dan kelelahan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Ha : Variabel konflik peran dan kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian, jika nilai *P value* < 0,05 dan *t* hitung > 1,696 maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa variabel konflik peran dan kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan jika nilai *p value* > 0,05 maka Ho diterima dan disimpulkan bahwa variabel konflik peran dan kelelahan emosional tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Dari hasil uji signifikansi tersebut selanjutnya juga dapat diketahui arah hubungan pengaruh variabel konflik peran dan kelelahan emosional terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Arah hubungan tersebut dapat diketahui dari nilai original sampel masing-masing hubungan pengaruh. Apabila arah hubungan pengaruh bertanda positif maka pengaruh variabel konflik peran dan kelelahan emosional terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah positif/searah sedangkan apabila original sampel bertanda negatif maka arah hubungan pengaruh variabel konflik peran dan kelelahan emosional terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah berlawanan.

Hasil estimasi model sebagai acuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.3

Hasil Estimasi Model PLS (Bootstrapping)

Hasil uji signifikansi pada taraf signifikan 5% dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Signifikansi

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
KE -> KK	-0.449	-0.493	0.135	3.316	0.000
KE -> KO	-0.279	-0.234	0.146	1.917	0.028
KK -> KO	0.346	0.371	0.131	2.641	0.004
KP -> KK	-0.502	-0.460	0.165	3.054	0.001
KP -> KO	-0.370	-0.394	0.130	2.838	0.002

Sumber : Data diolah, (2018)

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut:

- (1) Nilai *p value* pengaruh variabel konflik peran terhadap kepuasan kerja (KP --> KK) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,001 dan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda negatif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin sedikit terjadi konflik peran maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.
- (2) Nilai *p value* pengaruh variabel kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja (KE --> KK) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,000 dan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel

bertanda negatif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin sedikit terjadi kelelahan emosional pada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

- (3) Nilai *p value* pengaruh variabel konflik peran terhadap komitmen organisasi (KP --> KO) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,002 dan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda negatif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin sedikit terjadi konflik peran maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.
- (4) Nilai *p value* pengaruh variabel kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi (KE --> KO) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,028 dan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda negatif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin sedikit terjadi kelelahan emosional pada karyawan maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

(5) Nilai *p value* pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (KK --> KO) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,004 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

4) Besar Pengaruh Parsial (*Effect Size / f Square / f2*)

Dalam analisis PLS, nilai *f square* (f^2) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Menurut Cohen (1988), nilai *f square* yang diperoleh selanjutnya dapat dikategorikan dalam kategori berpengaruh kecil ($f^2 = 0,02$), berpengaruh menengah ($f^2 = 0,15$) dan berpengaruh besar ($f^2 = 0,35$). Berikut ini adalah nilai f^2 masing-masing variabel konflik peran dan kelelahan emosional terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi :

Tabel 4.19
Besar Pengaruh Parsial (f^2)

	KE	KK	KO	KP
KE		0.460	0.172	
KK			0.169	
KO				
KP		0.577	0.280	

Sumber : Data diolah, (2018)

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh beberapa hasil bahwa konflik peran merupakan variabel yang paling besar berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

5) Besar Pengaruh Simultan

Besar pengaruh parsial variabel konflik peran dan kelelahan emosional secara bersama –sama terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat dilihat dari nilai *R square* model (untuk model dengan variabel eksogen yang tidak melebihi 2), sedangkan untuk model dengan lebih dari 2 variabel eksogen, besar pengaruh dapat dilihat dari nilai *adjusted R square*. Interpretasi *R Square / adjusted r square* sama dengan interpretasi *R Square* pada analisis regresi biasa. Nilai *R Square* menunjukkan besar pengaruh simultan (pengaruh bersama-sama) variabel konflik peran dan kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Nilai *R Square* juga dapat menunjukkan kekuatan model PLS, dalam hal ini nilai *R Square* sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat, *R Square* sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderate dan nilai *R Square* sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah. (Ghozali, 2016). Berikut ini adalah nilai *R Square* dan *adjusted R square* variabel penelitian :

Tabel 4.20
R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
KK	0.747	0.738

KO	0.821	0.811
-----------	-------	-------

Sumber : Data diolah, (2018)

Oleh karena model PLS ini menggunakan 2 variabel eksogen, maka besar pengaruh simultan dilihat dari nilai *r square* model. Berdasarkan hasil perhitungan *R square* pada tabel di atas, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut :

- (1) Nilai *R square* variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,747, hal ini menunjukkan bahwa model dengan variabel kepuasan kerja memiliki kekuatan prediksi pada kategori moderate. Dengan model tersebut sebesar 74,7% variansi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran dan kelelahan emosional.
- (2) Nilai *R square* variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,821 hal ini menunjukkan bahwa model dengan variabel komitmen organisasi memiliki kekuatan prediksi pada kategori kuat. Dengan model tersebut sebesar 82,1% variansi variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, konflik peran dan kelelahan emosional.

6) Uji Mediasi

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja berperan sebagai mediator pengaruh variabel konflik peran dan kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi. Untuk menguji signifikansi peran variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh konflik peran dan kelelahan emosional terhadap

komitmen organisasi maka dilakukan uji mediasi dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel konflik peran dan kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi

Ha : kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel konflik peran dan kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi

Dengan taraf signifikan 0,05 maka Ho akan ditolak jika nilai *P value* < 0,05 dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh konflik peran dan kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi, sedangkan jika nilai *p value* > 0,05 maka Ho diterima dan disimpulkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh konflik peran dan kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4.21
Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P Values</i>
KE -> KK -> KO	-0.155	-0.189	0.100	1.553	0.061
KP -> KK -> KO	-0.174	-0.163	0.075	2.321	0.010

Sumber: Data diolah, (2018)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai *p value* pengaruh tidak langsung kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi kepuasan kerja (KE -> KK -> KO) signifikan sebesar 0,061. Oleh

karena nilai *p value* yang diperoleh tidak signifikan maka H_0 diterima dan disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya tanpa diikuti dengan tingginya kepuasan kerja karyawan, tingginya kelelahan emosional akan secara langsung menurunkan komitmen organisasi karyawan.

- 2) Nilai *p value* pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi kepuasan kerja (KP -> KK -> KO) signifikan sebesar 0,010. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel konflik peran terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya konflik peran akan menurunkan kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan menurunkan komitmen organisasi karyawan.

7) Pengujian Hipotesis

(1) Hipotesis 1 : Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Nilai *p value* pengaruh variabel konflik peran terhadap kepuasan kerja (KP --> KK) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,001 dan original sampel bertanda negatif. Oleh

karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda negatif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin sedikit terjadi konflik peran maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

(2) Hipotesis 2 : Kelelahan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Nilai *p value* pengaruh variabel kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja (KE --> KK) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,000 dan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda negatif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin sedikit terjadi kelelahan emosional pada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

(3) Hipotesis 3 : Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Nilai *p value* pengaruh variabel konflik peran terhadap komitmen organisasi (KP --> KO) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,002 dan original sampel bertanda negatif. Oleh

karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda negatif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin sedikit terjadi konflik peran maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

(4) Hipotesis 4 : Kelelahan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Nilai *p value* pengaruh variabel kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi (KE --> KO) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,028 dan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda negatif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin sedikit terjadi kelelahan emosional pada karyawan maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya. Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

(5) Hipotesis 5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Nilai *p value* pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (KK --> KO) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,004 dan original sampel bertanda positif. Oleh

karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya. Dengan demikian hipotesis 5 diterima.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *p value* pengaruh variabel konflik peran terhadap kepuasan kerja (KP --> KK) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,001 dan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda negatif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin sedikit terjadi konflik peran maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

Konflik peran terjadi ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan. (Rizzo dan Lirtzman, 1970). Terjadinya konflik peran dalam diri individu dapat berdampak negatif berupa: (1) meningkatnya stres individu, (2) munculnya sikap bermusuhan seorang individu terhadap orang lain, (3) meningkatnya ketidakpuasan, (4) rendahnya produktivitas,

(5) kesulitan dalam membuat keputusan pekerjaan dan (6) rendahnya kinerja. (Karadal, 2008).

Penelitian tentang stres peran (Jackson dan Scholer, 1985) menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan konflik peran berkaitan dengan hasil-hasil kerja yang negatif, termasuk rendahnya kepuasan kerja, rendahnya komitmen organisasi, turunnya prestasi kerja, tingginya ketegangan kerja dan tingginya niat ingin pindah. Penelitian terdahulu menemukan bahwa konflik peran (*role conflict*) mempunyai dampak negatif terhadap perilaku karyawan seperti rendahnya kepuasan kerja (Fisher, 2001). Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Agustina, 2009).

2. Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *p value* pengaruh variabel kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja (KE --> KK) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,000 dan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda negatif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin sedikit terjadi kelelahan emosional pada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

Jika seseorang mengalami kelelahan emosional bagaimana mungkin kepuasan kerja dan kinerjanya dapat tercapai. Seseorang dengan

tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap kerja itu (Robbins, 1996).

Konsekuensi kelelahan emosional hasil penelitian Babakus dan kawan - kawan (1999) adalah : (i) luaran yang bersifat psikologis pada kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi, dan (ii) perilaku dan kinerja tenaga penjual di lapangan.

Kelelahan emosional dapat menimbulkan pengaruh terhadap upaya pencapaian kinerja dan terhadap pemenuhan kepuasan kerja seorang karyawan di suatu perusahaan/lembaga (Mangkuprawira, 2002). Lages (2012) menyatakan kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi kelelahan emosional maka kepuasan kerja akan menurun, begitu pula sebaliknya apabila kelelahan emosional rendah maka kepuasan kerja meningkat.

Owais (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kelelahan emosional memiliki hubungan yang kuat dan berdampak negatif bagi kepuasan kerja karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh Avdija (2013) yang menyatakan bahwa kelelahan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat membuat menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Churiyah (2011), kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pendapat ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliastini (2014)

yang menyatakan *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi

Nilai *p value* pengaruh variabel konflik peran terhadap komitmen organisasi (KP --> KO) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,002 dan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda negatif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin sedikit terjadi konflik peran maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

Peran adalah suatu posisi yang mempunyai harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Seorang individu seringkali memiliki peran ganda karena selain sebagai perawat misalnya seseorang juga memiliki peran di keluarganya, di lingkungannya dan lain-lain. Peran-peran ini seringkali memunculkan konflik tuntutan dan konflik harapan. Adanya peran ganda pada profesi sebagai perawat tentu memunculkan konflik peran dalam diri karyawan yang mempunyai dampak pada niat mereka untuk keluar dari organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rageb,dkk (2013) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Churiyah (2011) memberikan hasil bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Jackson dan Shuler (1985) menemukan bahwa konflik peran mempunyai dampak yang

negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan.

4. Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Nilai *p value* pengaruh variabel kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi (KE --> KO) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,028 dan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda negatif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin sedikit terjadi kelelahan emosional pada karyawan maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

Konsekuensi kelelahan emosional adalah luaran bersifat psikologis pada komitmen organisasi. Kelelahan emosional merupakan respon individu terhadap kelelahan yang dialami di luar kelaziman pada hubungan antar pegawai karena dorongan emosional yang kuat. Kelelahan emosional adalah permulaan terjadinya kemunduran kepribadian yang mendorong kembalinya perasaan kurang percaya diri pada seorang pegawai sehingga berdampak pada komitmen organisasi pegawai pada organisasi. Secara teori, kelelahan emosional mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi artinya semakin tinggi kelelahan emosional yang dihadapi pegawai, maka akan rendah komitmen pegawai pada organisasi akibat kelelahan yang dialaminya. Sebaliknya, semakin rendah kelelahan emosional yang dihadapi

pegawai, maka akan tinggi komitmen pegawai pada organisasi akibat rendahnya kelelahan yang dirasakan pegawai.

Kelelahan emosional merupakan respon individu terhadap kelelahan yang dialami di luar kelaziman pada hubungan antar pegawai karena dorongan emosional yang kuat (Maslach dan Jackson, 1981). Kelelahan emosional adalah permulaan terjadinya kemunduran kepribadian yang mendorong kembalinya perasaan kurang percaya diri pada seorang pegawai sehingga berdampak pada komitmen organisasional pegawai pada organisasi (Kusriyani, 2016). Semakin tinggi kelelahan emosional yang dihadapi pegawai, maka akan rendah komitmen pegawai pada organisasi akibat kelelahan yang dialaminya. Sebaliknya, semakin rendah kelelahan emosional yang dihadapi pegawai, maka akan tinggi komitmen pegawai pada organisasi akibat rendahnya kelelahan yang dirasakan pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Churiyah (2011) mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh langsung kelelahan emosional pada komitmen organisasi, namun kelelahan emosional tersebut memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, Kusriyani (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara variabel kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi, dan Cho et al., (2013) menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Nilai *p value* pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (KK --> KO) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,004 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Dengan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka akan semakin tinggi komitmen pegawai pada organisasi.

Luthans (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasional. Puspitawati dan Riana (2014) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pandey,dkk. (2012) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang tinggi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kedua manufaktur dan organisasi jasa. Karim dan

Omar (2012) mengatakan ada korelasi yang kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sebagai karyawan puas cenderung lebih setia kepada organisasi mereka dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, oleh karena itu mereka tidak mungkin untuk mengubah pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaan mereka ada yang lebih baik daripada yang lain. Supervisor dan manajer organisasi harus memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam rangka menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi.

Azeem (2010) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri karyawan.