AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 6, No. 2, Mei 2026

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif dengan Mediasi Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di RS Bhayangkara Mamuju

Sri Rizky Y. Djuraedjo[1], Saparuddin Latu[2], Syamsuriyati[3]
Universitas Megarezky, Indonesia
drsrirezky@gmail.com[1], saparuddinlatu@unimerz.ac.id[2], syamsuriati@unimerz.ac.id[3]

Submitted: 27th December 2025 | **Edited**: 12th March 2026 | **Issued**: 01st May 2026

Cited on: Djuraedjo, S. R. Y., Latu, S., & Syamsuriyati, S. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif dengan Mediasi Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di RS Bhayangkara Mamuju. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 6*(2), 1101-1114.

ABSTRACT

Low employee retention and high workloads among healthcare workers in hospitals can lead to decreased affective commitment to the organization. Work stress is a critical factor that weakens healthcare workers' emotional attachment to their workplace, while work motivation is often considered essential for improving performance and employee loyalty. This study aims to analyze the effect of work motivation on affective commitment mediated by work stress among healthcare workers at Bhayangkara Hospital, Mamuju. This research employed a quantitative approach using an associative research design. The study was conducted at Bhayangkara Hospital Mamuju, with healthcare workers as the research respondents. A total of 97 respondents were selected using a total sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using SmartPLS software with the Structural Equation Modeling (SEM) method. The results indicate that work motivation does not have a direct effect on affective commitment. However, work motivation has a significant effect on reducing work stress, and lower work stress significantly increases affective commitment. Furthermore, work stress fully mediates the relationship between work motivation and affective commitment, indicating that improvements in motivation will only enhance affective commitment when accompanied by reduced work stress. These findings imply that hospital management should integrate motivational strategies with effective work stress management to strengthen healthcare workers' affective commitment to the organization.

Keywords: Work Motivation, Work Stress, Affective Commitment, Healthcare Workers, Hospital Management

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014, yang dimaksud dengan tenaga kesehatan ialah individu yang mendedikasikan dirinya pada bidang kesehatan, memiliki kompetensi berupa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan di bidang kesehatan, serta memiliki kewenangan khusus untuk melaksanakan berbagai bentuk pelayanan atau upaya kesehatan sesuai bidang keahliannya. Dengan demikian, tenaga kesehatan merupakan salah satu sumber daya

manusia (SDM) yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Pentingnya SDM di bidang kesehatan tidak hanya terletak pada jumlahnya, tetapi juga pada kualitas, komitmen, dan motivasi kerja yang dimiliki. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam diri tenaga kesehatan adalah komitmen afektif. Pengelolaan SDM kesehatan menjadi krusial bagi keberlanjutan organisasi pelayanan kesehatan (de Las Heras-Rosas et al., 2021).

Motivasi kerja terbukti berhubungan langsung dengan produktivitas tenaga kesehatan. Karyawan yang memiliki motivasi positif cenderung menunjukkan perilaku kerja yang baik sehingga berdampak pada mutu layanan kesehatan (Karaferis et al., 2022; Oosthuizen, 2001). Namun demikian, penelitian menunjukkan banyak tenaga kesehatan mengalami burnout atau kelelahan kerja, yang salah satu penyebab utamanya adalah rendahnya komitmen afektif (Astuti et al., 2022; Voci et al., 2016).

Di Indonesia, jumlah tenaga kesehatan belum seimbang dengan kebutuhan layanan kesehatan. Rasio tenaga medis terhadap jumlah penduduk masih di bawah standar WHO di beberapa daerah. Hal ini berdampak pada beban kerja tinggi, risiko burnout, serta meningkatnya niat berpindah kerja di kalangan tenaga kesehatan (Astuti et al., 2022). Penelitian menunjukkan bahwa rendahnya komitmen afektif tenaga kesehatan berkorelasi dengan tingginya burnout dan niat keluar dari pekerjaan (Oktaviani et al., 2023; Voci et al., 2016). Oleh karena itu, motivasi kerja dan pengelolaan stres menjadi faktor penting dalam mempertahankan tenaga kesehatan yang berkualitas.

Ketersediaan dokter spesialis yang menjalani praktek di Rumah Sakit Bhayangkara TK. IV Mamuju sebagian besar adalah dokter mitra (tenaga kontrak) yang merupakan organik dari rumah sakit lain sehingga lebih mengarahkan pasiennya ke Rumah Sakit tempat mereka bertugas. Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan perbaikan kualitas SDM baik dari dokter spesialis dan juga tenaga dari bagian lainnya guna menunjang pelayanan kesehatan kepada pasiennya.

Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap perilaku dan kinerja tenaga kesehatan. Komitmen ini dapat menurunkan niat pindah kerja (Muchtadin & Sundary, 2023), meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Nauman et al., 2021; Sharma & Dhar, 2016), menekan perilaku kontra-produktif (Tian et al., 2014), hingga mendorong

perilaku kerja inovatif (Hashemian et al., 2024). Dengan demikian, komitmen afektif menjadi modal penting dalam menjaga mutu dan keberlangsungan organisasi kesehatan.

Berbagai faktor memengaruhi komitmen afektif tenaga kesehatan, di antaranya gaya kepemimpinan, dukungan sosial, motivasi kerja, serta tingkat stres kerja (Galletta et al., 2011; Ribeiro et al., 2018; Saragih et al., 2020). Stres kerja sendiri berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, meningkatkan keinginan untuk pindah, serta menurunkan komitmen afektif (Ning et al., 2023; Rathi & Kumar, 2022; Shah et al., 2021). Sebaliknya, motivasi kerja mampu memperkuat komitmen organisasi serta meningkatkan kualitas layanan (Gholizade et al., 2014; Veenstra et al., 2022).

LANDASAN TEORI

Komitmen afektif merupakan dimensi utama dari komitmen organisasi yang menggambarkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu terhadap organisasinya (Mercurio, 2015). Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki rasa memiliki yang kuat, merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, serta menunjukkan loyalitas dan keinginan untuk tetap bertahan. Komitmen ini bersifat multifokal, karena keterikatan emosional tidak hanya diarahkan pada organisasi, tetapi juga dapat muncul terhadap profesi, atasan, tim kerja, maupun pasien dalam konteks tenaga kesehatan (Perreira et al., 2018). Oleh karena itu, komitmen afektif menjadi indikator penting dalam menilai kualitas hubungan psikologis tenaga kesehatan dengan organisasi rumah sakit.

Stres kerja dipahami sebagai respons adaptif individu terhadap tuntutan lingkungan kerja yang dianggap mengancam atau melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimiliki (Ivancevich et al., 2017). Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa stres kerja muncul ketika individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang penting, namun hasilnya tidak pasti dan berada di luar kendali individu. Dalam lingkungan rumah sakit yang sarat dengan tekanan waktu, beban kerja tinggi, dan tanggung jawab keselamatan pasien, stres kerja berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan serta melemahkan keterikatan emosional mereka terhadap organisasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang bersumber dari kepuasan terhadap faktor intrinsik pekerjaan, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab,

yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal (Herzberg, 2015). Robbins dan Judge (2017) memandang motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja seseorang dalam mencapai tujuan. Pada tenaga kesehatan, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, ketahanan psikologis, serta kemampuan menghadapi tuntutan kerja yang kompleks dan berisiko tinggi.

Secara teoretis, motivasi kerja berhubungan erat dengan stres kerja dan komitmen afektif. Individu dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya, sehingga mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih baik dan mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Stres kerja yang terkendali akan menciptakan kondisi psikologis yang kondusif bagi terbentuknya keterikatan emosional terhadap organisasi. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi dapat menghambat pengaruh positif motivasi terhadap komitmen afektif, karena energi psikologis individu lebih banyak terkuras untuk menghadapi tekanan kerja dibandingkan membangun hubungan emosional dengan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, kerangka pemikiran penelitian ini menempatkan motivasi kerja sebagai variabel independen yang memengaruhi komitmen afektif tenaga kesehatan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja diharapkan mampu menurunkan tingkat stres kerja, yang selanjutnya meningkatkan komitmen afektif terhadap organisasi. Dengan demikian, stres kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana motivasi kerja dapat berkontribusi pada penguatan keterikatan emosional tenaga kesehatan di rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian, yaitu motivasi kerja, stres kerja, dan komitmen afektif. Penelitian dilaksanakan di RS Bhayangkara Mamuju dengan tenaga kesehatan sebagai responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit tersebut, dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 97 orang

melalui teknik sampel total. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dan representatif terkait fenomena yang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang disebarkan kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, stres kerja, dan komitmen afektif. Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data kuantitatif yang dapat diolah secara statistik. Data yang terkumpul kemudian dikodekan dan diolah untuk keperluan analisis lebih lanjut.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Evaluasi outer model mencakup uji validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk melalui nilai loading factor, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability. Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan untuk menilai hubungan antarvariabel laten melalui nilai koefisien jalur (path coefficient), nilai R-square, serta pengujian signifikansi hipotesis menggunakan bootstrapping. Selain itu, analisis efek mediasi stres kerja juga dilakukan untuk mengetahui peran stres kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif.

HASIL PENELITIAN

Demografi Responden

Berdasarkan karakteristik responden, sebagian besar tenaga kesehatan di RS Bhayangkara Mamuju adalah perempuan, yaitu 68 orang (70,11%), sedangkan laki-laki berjumlah 29 orang (29,89%). Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif, terutama usia 31–35 tahun (25,77%) dan 25–30 tahun (23,71%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang menjadi responden didominasi oleh kelompok usia dewasa awal hingga menengah.

Dilihat dari status pernikahan, sebagian besar responden telah menikah, yaitu 85 orang (87,63%), sementara yang belum menikah sebanyak 8 orang (8,25%) dan yang bercerai sebanyak 4 orang (4,12%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas

responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 65 orang (67,01%), diikuti pendidikan Diploma sebanyak 27 orang (27,84%), dan pendidikan Magister (S2) sebanyak 5 orang (5,15%).

Berdasarkan profesi, responden paling banyak berasal dari kelompok perawat, yaitu 47 orang (48,45%), diikuti dokter sebanyak 35 orang (36,08%), bidan sebanyak 13 orang (13,40%), dan dokter gigi sebanyak 2 orang (2,06%). Dari sisi masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 5 tahun, yaitu 65 orang (67,01%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di RS Bhayangkara Mamuju.

Validitas Konvergen

Hasil olah data diketahui nilai loading faktor motivasi kerja berada pada rentang nilai 0,709 sampai 0,873. Nilai loading faktor stres kerja berada pada rentang 0,885 sampai 0,956. Nilai loading faktor komitmen afektif berada pada rentang 0,634 sampai 0,828. Pada jumlah responden minimal 85 orang maka nilai loading faktor > 0,6 dinyatakan valid (Hair et al., 2019).

Validitas Diskriminan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	KA	MK	STR
KA			
MK	0,342		
STR	0,717	0,297	

Sumber: Data olahan peneliti, 2025

Pada Tabel 1 di atas terlihat bahwa hubungan antar variabel yang berbeda tidak melebihi nilai 0,9 yang berarti setiap variabel dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik dan memiliki ciri khas masing-masing dalam mengukur konstruknya.

Validitas Konvergen Dan Reliabilitas Komposit

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu komitmen afektif, motivasi kerja, dan stres kerja, memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,5. Hal ini menandakan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan variabelnya dengan baik, sehingga seluruh variabel dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach’s Alpha dan reliabilitas komposit untuk semua variabel berada di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian

memiliki tingkat konsistensi dan kestabilan yang baik. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan layak dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian.

R Square

Hasil pengujian R Square komitmen afektif didapatkan skor seebsar 0,511. Hasil ini menandakan bahwa variabel motivasi kerja dan stres kerja berkontribusi bagi perubahan komitmen afektif sebesar 51,1% sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar penelitian. Menurut Chin (1998) nilai R Square 0,67 atau lebih berada dalam kategori besar, 0,33 sampai 0,66 berada dalam kategori sedang, 0,19 sampai 0,32 berada dalam kategori kecil, < 0,19 dikatakan sangat lemah atau tidak memadai. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang memengaruhi komitmen afektif berada dalam kategori sedang.

F Square

Nilai F Square berguna untuk melihat efek prediktor terhadap variabel endogen. Menurut Chin (1998) nila F Square ≥ 0,35 memiliki efek prediktor yang besar, nilai 0,15 ke atas namun kurang dari 0,35 memiliki efek prediktor yang sedang, nilai 0,02 ke atas namun kurang dari 0,15 memiliki efek prediktor yang kecil, nilai dibawah 0,02 menandakan tidak ada efek prediktor. Pada Tabel 5 terlihat bahwa pengaruh motivasi kerja ke komitmen afektif dan stres kerja memiliki efek prediktor yang kecil sedangkan pengaruh stres kerja ke komitmen afektif memiliki efek prediktor yang besar.

Q Square

Hasil uji Q Square variabel komitmen afektif dengan nilai sebesar 0,275 (>0). Nilai Q Square > 0 mengartikan bahwa model penelitian ini memiliki relevansi prediktif yang baik (*good predictive relevance*) (Chin, 1998).

Pengaruh Langsung

Tabel 2. Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample	T Statistics	P Values
MK --> KA	0,149	1,956	0,051
MK --> STR	-0,294	2,881	0,004
STR --> KA	-0,657	10,720	0,000

Sumber: Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif dengan nilai t statistik sebesar 1,956 (<1,96) dan nilai P sebesar 0,051 (>0,05). Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja dengan nilai t statistik sebesar 2,881 (>1,96) dan nilai P sebesar 0,004 (<0,05).

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif dengan nilai t statistik sebesar 10,720 (>1,96) dan nilai P sebesar 0,000 (<0,05).

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 3. Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	T Statistics	P Values
MK --> STR --> KA	0,193	2,656	0,008

Sumber: Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan komitmen afektif. Bentuk mediasi yang terjadi adalah mediasi sempurna (full mediation), sebab pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen afektif tidak ditemukan, sehingga hubungan antara kedua variabel tersebut sepenuhnya berlangsung melalui variabel stres kerja.

Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif

Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Tinggi rendahnya motivasi kerja tenaga kesehatan bukan merupakan faktor penentu dari tinggi rendahnya komitmen afektif mereka.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menjelaskan mengapa seseorang memilih untuk melakukan suatu pekerjaan, bagaimana mereka melakukannya, dan berapa lama mereka mempertahankan perilaku tersebut, yang sangat dipengaruhi oleh derajat autonomi dalam diri individu (Gagné & Deci, 2005). Komitmen afektif didefinisikan sebagai keterikatan emosional karyawan terhadap target terkait pekerjaan tertentu dan pentingnya target ini dalam kehidupan sehari-hari mereka (Morin et al., 2009). Suatu kondisi psikologis yang menjelaskan mengapa seseorang memilih untuk melakukan suatu pekerjaan mengarah pada tercipitanya keterikatan emosional karyawan terhadap target terkait pekerjaan tertentu.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Motivasi kerja ditemukan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif (Akmaluddin et al., 2020). Motivasi kerja ditemukan berkorelasi positif dengan komitmen afektif dari pekerja (Al-Madi et al., 2017). Motivasi kerja secara langsung menjadi faktor yang menentukan tingginya komitmen afektif karyawan (Mizan et al., 2018).

Pengaruh motivasi kerja terhadap stres kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja. Semakin tinggi motivasi kerja tenaga kesehatan maka akan diikuti dengan tingkat stress kerja yang rendah.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menjelaskan mengapa seseorang memilih untuk melakukan suatu pekerjaan, bagaimana mereka melakukannya, dan berapa lama mereka mempertahankan perilaku tersebut, yang sangat dipengaruhi oleh derajat autonomi dalam diri individu (Gagné & Deci, 2005). Stres kerja merupakan respons terhadap stresor yang terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan perasaan tegang, cemas, dan frustrasi (Parker & DeCotiis, 1983). Suatu kondisi psikologis yang menjelaskan mengapa seseorang memilih untuk melakukan suatu pekerjaan memperkecil kemungkinan adanya respons terhadap stresor yang terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan perasaan tegang, cemas, dan frustrasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya. Motivasi kerja ditemukan berdampak terhadap stress kerja (Ariani, 2021). Semakin tinggi motivasi kerja maka akan diikuti dengan stress kerja yang rendah (Herawan et al., 2019). Motivasi kerja ditemukan berhubungan negatif dengan stres kerja (Salsabilla et al., 2022).

Pengaruh stres kerja terhadap komitmen afektif

Hasil penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Semakin rendah stres kerja yang dimiliki kerja tenaga kesehatan maka akan diikuti dengan tingginya tingkat komitmen afektif mereka.

Stres kerja merupakan respons terhadap stresor yang terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan perasaan tegang, cemas, dan frustrasi (Parker & DeCotiis, 1983). Komitmen afektif didefinisikan sebagai keterikatan emosional karyawan terhadap target terkait pekerjaan tertentu dan pentingnya target ini dalam kehidupan sehari-hari mereka (Morin et al., 2009). Respons terhadap stresor terkait dengan pekerjaan yang dalam bentuk perasaan tegang, cemas, dan frustrasi dapat mengurangi keterikatan emosional karyawan terhadap target terkait pekerjaan tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya. Stres kerja ditemukan berkorelasi negatif dengan komitmen afektif (Kafashpoor et al., 2014). Semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi komitmen afektif dari pekerja

(Kaur, 2020). stresor pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif (Kuo, 2015). Stres kerja tidak memiliki efek signifikan terhadap komitmen afektif (Luturlean & Prasetio, 2019). Besarnya stres kerja dapat mengurangi komitmen afektif dari karyawan (Tetteh et al., 2020)

Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif melalui mediasi stres kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara motivasi kerja dan komitmen afektif tenaga kesehatan. Artinya, motivasi kerja tidak mampu secara langsung meningkatkan keterikatan emosional tenaga kesehatan terhadap organisasi. Pengaruh motivasi baru dapat dirasakan pada komitmen afektif apabila terlebih dahulu berdampak pada penurunan tingkat stres kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi psikologis tenaga kesehatan menjadi faktor penentu dalam proses pembentukan komitmen afektif.

Secara teoretis, motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong individu untuk memilih suatu pekerjaan, menentukan cara pelaksanaannya, serta mempertahankan perilaku kerja tersebut, yang sangat dipengaruhi oleh tingkat otonomi yang dirasakan individu (Gagné & Deci, 2005). Motivasi yang baik menciptakan persepsi positif terhadap pekerjaan, meningkatkan rasa kendali, serta memperkuat ketahanan individu dalam menghadapi tuntutan kerja. Dalam konteks tenaga kesehatan, motivasi kerja yang tinggi membantu individu memaknai pekerjaannya secara lebih positif meskipun berada dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan.

Stres kerja, di sisi lain, merupakan respons psikologis terhadap stresor pekerjaan yang ditandai dengan perasaan tegang, cemas, dan frustrasi (Parker & DeCotiis, 1983). Tingginya stres kerja dapat menguras energi emosional tenaga kesehatan dan menghambat terbentuknya keterikatan emosional terhadap organisasi. Sebaliknya, ketika stres kerja dapat ditekan, tenaga kesehatan memiliki kapasitas psikologis yang lebih besar untuk mengembangkan rasa memiliki, kenyamanan, dan keterikatan emosional terhadap target pekerjaan maupun organisasi tempat mereka bekerja (Morin et al., 2009).

Berdasarkan uraian di atas dapat digarisbawahi bahwa hubungan antara motivasi kerja dan komitmen afektif hanya dapat dipahami secara utuh melalui peran stres kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat stres kerja, sebagaimana didukung oleh penelitian sebelumnya (Ariani, 2021; Herawan et al., 2019), dan stres kerja yang

rendah selanjutnya akan meningkatkan komitmen afektif tenaga kesehatan (Kaur, 2020). Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja harus disertai dengan strategi pengelolaan stres agar mampu menghasilkan komitmen afektif yang kuat dan berkelanjutan pada tenaga kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada tenaga kesehatan tidak secara linear membentuk keterikatan emosional terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan internal untuk bekerja, tetapi juga sangat bergantung pada kondisi psikologis yang dirasakan dalam lingkungan kerja. Motivasi yang tinggi akan kehilangan perannya dalam membangun komitmen afektif apabila tenaga kesehatan tetap berada dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Dengan demikian, stres kerja menjadi faktor kunci yang menjembatani hubungan antara motivasi dan keterikatan emosional terhadap organisasi.

Implikasi dari hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran manajemen rumah sakit dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu menekan tingkat stres tenaga kesehatan. Upaya peningkatan motivasi kerja perlu diiringi dengan pengelolaan beban kerja, dukungan organisasi, serta kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan. Ketika stres kerja dapat dikendalikan, motivasi kerja akan lebih efektif dalam memperkuat komitmen afektif, sehingga tenaga kesehatan tidak hanya terdorong untuk bekerja dengan baik, tetapi juga memiliki rasa memiliki dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Akmaluddin, A., Dewi, R., Gultom, S., & Darmawati, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru SMA Negeri Kota Banda Aceh. *Visipena*, *11*(1), 132–145.

Al-Madi, F. N., Assal, H., Shrafat, F., & Zeglat, D. (2017). The impact of employee motivation on organizational commitment. *European Journal of Business and Management*, *9*(15), 134–145.

Ariani, D. W. (2021). Job stress, motivation, and job performance: direct and indirect relationship. *Journal of Human Resource Management*, *24*(1), 1–11.

Astuti, D. A., Hernaya, A., Nabila, A., & Kusumaningtiar, D. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada tenaga kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi

dan Kedokteran Nuklir RSUPN Cipto Mangunkusumo tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *10*(1), 108–114.

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V, & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, *85*(1), 65.

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, *295*(2), 295–336.

de Las Heras-Rosas, C., Herrera, J., & Rodríguez-Fernández, M. (2021). Organisational commitment in healthcare systems: A bibliometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(5), 2271.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331–362.

Galletta, M., Portoghese, I., & Battistelli, A. (2011). Intrinsic motivation, job autonomy and turnover intention in the Italian healthcare: The mediating role of affective commitment. *Journal of Management Research*, *3*(2), 1–19.

Gholizade, L., Masoudi, I., Maleki, M. R., Aeenparast, A., & Barzegar, M. (2014). The relationship between job satisfaction, job motivation, and organizational commitment in the healthcare workers: A structural equation modeling study. *International Journal of Hospital Research*, *3*(3), 139–144.

Hackim, M. C., & Dasmasela, L. M. (2016). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Swiss-Bellin Manyar, Surabaya*.

Hair, J. F. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. sage.

Hair, J. F., Babin, B. J., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage. https://books.google.co.id/books?id=0R9ZswEACAAJ

Harianto, A. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator di hotel X. *Kinerja*, *20*(2), 95–104.

Hashemian, M., Hashemian Moghadam, A., Hosseini, M., Azizpour, I., & Mirzaei, A. (2024). Examining the Relationship between Workplace Fun and Innovative Behavior among Nurses: The Mediating Effect of Innovation Support and Affective Commitment. *Journal of Nursing Management*, *2024*(1), 9629172.

Herawan, A. H., Haryadi, H., & Indyastuti, D. L. (2019). The effect of compensation, job stress, and motivation on job satisfation. *Journal of Research in Management*, *2*(1), 16–21.

Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. In *Organizational Behavior 1* (pp. 61–74). Routledge.

Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2017). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill Education.

Kafashpoor, A., Sadeghian, S., Shakori, N., & Kavoosi, S. (2014). The impact of job stress on turnover intention mediating role of job satisfaction and affective commitment; case study: Mashhad's public hospitals. *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology*, *2*(1), 96–102.

Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). Factors influencing motivation and work engagement of healthcare professionals. *Materia Socio-Medica*, *34*(3), 216.

Kaur, P. (2020). Role stress and affective commitment: Mediator analysis of employee satisfaction. *Vision*, *24*(4), 471–480.

Kuo, S.-Y. (2015). Occupational stress, job satisfaction, and affective commitment to policing among Taiwanese police officers. *Police Quarterly*, *18*(1), 27–54.

Lal, R. S., & Singh, A. P. (2015). Does job stress play any role in work motivation of university clerical employees. *International Research Journal of Social Sciences*, *4*(11), 7–11.

Luturlean, B. S., & Prasetio, A. P. (2019). Antecedents Of Employees Affective Commitment The Direct Effect Of Work Stress And The Mediation Of Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *17*(4), 697–712.

Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, *14*(4), 389–414.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89.

Mizan, A. Z., Rugaiyah, R., & Nurjanah, N. (2018). Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru SMK negeri Di jakarta selatan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, *3*(2).

Morin, A. J. S., Madore, I., Morizot, J., Boudrias, J.-S., & Tremblay, M. (2009). Multiple Targets of workplace affective commitment: Factor structure and measurement invariance of the workplace affective commitment multidimensional questionnaire. *Advances in Psychology Research*, *59*(1), 45–75.

Muchtadin, M., & Sundary, Z. E. (2023). Pengaruh Komitmen Afektif, Stres Kerja, Work Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat. *Journal of Health Management Research*, *2*(2), 1–8.

Nauman, S., Bhatti, S., Jalil, F., & Bint E Riaz, M. (2021). How training at work influences employees' job satisfaction: roles of affective commitment and job performance. *International Journal of Training Research*, *19*(1), 61–76.

Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., Li, M., & Yu, X. (2023). The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers. *International Journal for Equity in Health*, *22*(1), 155.

Oktaviani, R. C., Murdiana, S., & Nur, H. (2023). Gambaran Burnout Pada Tenaga Kesehatan. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, *3*(2), 67–74.

Oosthuizen, T. F. J. (2001). Motivation influencing worker performance in a technical division of Telkom SA. *Acta Commercii*, *1*(1), 19–30.

Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, *32*(2), 160–177.

Perreira, T. A., Morin, A. J. S., Hebert, M., Gillet, N., Houle, S. A., & Berta, W. (2018). The short form of the Workplace Affective Commitment Multidimensional Questionnaire (WACMQ-S): A bifactor-ESEM approach among healthcare professionals. *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 62–83.

Rathi, S., & Kumar, P. (2022). Job stress: A systematic literature review. *International Journal of Health Sciences*, *6*(S6), 6204–6222.

Ribeiro, N., Yücel, İ., & Gomes, D. (2018). How transformational leadership predicts employees' affective commitment and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *67*(9), 1901–1917.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior 17th Global Edition. *Lego, Italy: Pearson*.

Salsabilla, A., Margono Setiawan, & Jiwa Juwita, H. A. (2022). The effect of workload

and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *11*(9), 97–106.

Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). Employee job satisfaction in mediating the relationship between work motivation and affective commitment in roof tile industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *21*(1), 16–26.

Shah, S. H. A., Rafiq, N., Gul, A., Sultana, A., Aziz, S., & Arshad, B. (2021). The role of job satisfaction and job stress on registered nurses' turnover intentions directly and indirectly through affective commitment in healthcare industry of Twin Cities of Pakistan. *Ilkogretim Online*, *20*(5), 7662–7680.

Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, *45*(1), 161–182.

Tetteh, S., Wu, C., Opata, C. N., Asirifua Agyapong, G. N. Y., Amoako, R., & Osei-Kusi, F. (2020). Perceived organisational support, job stress, and turnover intention: The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa*, *30*(1), 9–16.

Thanacoody, P. R., Newman, A., & Fuchs, S. (2014). Affective commitment and turnover intentions among healthcare professionals: The role of emotional exhaustion and disengagement. *The International Journal of Human Resource Management*, *25*(13), 1841–1857.

Tian, Q., Zhang, L., & Zou, W. (2014). Job insecurity and counterproductive behavior of casino dealers–the mediating role of affective commitment and moderating role of supervisor support. *International Journal of Hospitality Management*, *40*, 29–36.

Townsend, K., & Wilkinson, A. (2010). Managing under pressure: HRM in hospitals. *Human Resource Management Journal*, *20*(4), 332–338.

Veenstra, G. L., Dabekaussen, K. F. A. A., Molleman, E., Heineman, E., & Welker, G. A. (2022). Health care professionals' motivation, their behaviors, and the quality of hospital care: A mixed-methods systematic review. *Health Care Management Review*, *47*(2), 155–167.

Voci, A., Veneziani, C. A., & Metta, M. (2016). Affective organizational commitment and dispositional mindfulness as correlates of burnout in health care professionals. *Journal of Workplace Behavioral Health*, *31*(2), 63–70.

Vroom, V., Porter, L., & Lawler, E. (2015). Expectancy theories. In *Organizational behavior 1* (pp. 94–113). Routledge.

Wani, S. K. (2013). Job stress and its impact on employee motivation: a study of a select commercial bank. *International Journal of Business and Management Invention*, *2*(3), 13–18.