



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening pada RS Sakinah Mojokerto

Eka Rizky Raditya Widiono¹, Kasnowo², Rini Armin³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Mojokerto, Indonesia^{1,2,3}

Email eka322710@gmail.com¹⁾, kasnowo@unim.ac.id²⁾, riniarmin@unim.ac.id³⁾

Diterima: 14-08-2026 | Disetujui: 19-08-2026 | Diterbitkan: 21-08-2026

ABSTRACT

Workload and work stress are important human resource issues in hospitals because both are closely related to employee performance and service quality. This study aims to analyze the direct effects of workload and work stress on employee performance and the indirect effects through work commitment as an intervening variable at Sakinah Hospital Mojokerto. The study used a quantitative causal approach and a survey method. The population consisted of 150 nurses and the sample was 109 respondents selected using simple random sampling with the Slovin formula at a 5% error tolerance. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, path analysis, coefficient of determination, t-tests, and Sobel tests. The results show that workload has a positive and significant effect on employee performance, while work stress has a negative and significant effect. Work commitment has a positive and significant effect on performance and significantly mediates the effects of both workload and work stress on performance. The findings indicate that workload that remains manageable can support performance, whereas excessive work stress can reduce performance; maintaining work commitment can strengthen positive effects and buffer negative effects.

Keywords: Workload; Work Stress; Work Commitment; Employee Performance; Hospital

ABSTRAK

Beban kerja dan stres kerja merupakan persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit karena berkaitan dengan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh tidak langsung melalui komitmen kerja sebagai variabel intervening pada RS Sakinah Mojokerto. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 150 perawat dan sampel sebanyak 109 responden yang ditentukan dengan simple random sampling menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis jalur, koefisien determinasi, uji t, dan Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja yang masih dapat dikelola dapat mendukung kinerja, sedangkan stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja.

Penguatan komitmen kerja diperlukan untuk mempertahankan kinerja dan mengurangi dampak negatif stres kerja.

Kata kunci: Beban Kerja; Stres Kerja; Komitmen Kerja; Kinerja Karyawan; Rumah Sakit

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Widiono, E. R. R., Kasnowo, K., & Armin, R. . (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening pada RS Sakinah Mojokerto. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(2), 4576-4587. <https://doi.org/10.63822/e17pd968>

PENDAHULUAN

Beban kerja dan stres kerja merupakan dua persoalan yang sering muncul dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama pada organisasi pelayanan kesehatan. Penelitian (Vyka Ahsanta Salsabila, Rini Armin, 2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin besar tekanan yang dirasakan dalam melakukan pekerjaan. Rumah sakit memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan, kecepatan, konsentrasi, dan tanggung jawab tinggi karena karyawan berhadapan langsung dengan kebutuhan pasien. Kondisi tersebut menjadi semakin kompleks ketika jumlah pasien meningkat, tenaga kerja terbatas, serta sistem kerja menggunakan pembagian shift. Dalam situasi demikian, kemampuan organisasi mengelola beban kerja dan menjaga kondisi psikologis karyawan menjadi penting untuk mempertahankan kinerja dan mutu pelayanan.

RS Sakinah Mojokerto merupakan institusi pelayanan kesehatan yang dalam kegiatan operasionalnya menghadapi fluktuasi jumlah pasien, kepadatan kegiatan, dan tuntutan pelayanan yang cepat. Hasil observasi dalam penelitian menunjukkan bahwa perawat menghadapi berbagai kondisi pasien secara bersamaan. Perawat juga menghadapi pergantian shift yang dapat menjadi lebih lama ketika terdapat pasien yang membutuhkan penanganan segera, serta tuntutan keluarga pasien agar pelayanan diberikan secara cepat dan optimal. Menurut (Kasnowo, Hernan Sugiantara, 2025) kinerja karyawan merupakan sebuah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tuntutan pekerjaan yang perlu dikelola secara proporsional.

Fenomena tersebut juga berkaitan dengan stres kerja. Tekanan waktu, tuntutan penanganan pasien, keterbatasan tenaga, dan tuntutan dari keluarga pasien dapat menimbulkan tekanan psikologis. Dalam penelitian ini, stres kerja dipahami sebagai kondisi ketegangan yang memengaruhi aspek fisik dan psikologis karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Mangkunegara, 2021). Apabila tidak dikelola dengan baik, stres dapat memengaruhi konsentrasi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas. Temuan penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja, beban kerja, kelelahan, dan kinerja perawat (Imaniyati & Lestari, 2023).

Di sisi lain, beban kerja tidak selalu menghasilkan konsekuensi negatif. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas, tanggung jawab, dan kemampuan karyawan dapat mendorong penggunaan kemampuan secara optimal. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja dapat berbeda menurut konteks organisasi dan tingkat beban yang dirasakan (Marvia Eka, 2025). Dalam konteks RS Sakinah, hasil observasi menunjukkan bahwa perawat tetap mampu menyelesaikan pelayanan sesuai prosedur karena terbiasa bekerja sama dalam tim, mengatur prioritas, dan memiliki tanggung jawab terhadap pasien.

Variabel lain yang penting adalah komitmen kerja. Komitmen kerja menggambarkan keterikatan, loyalitas, serta keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian organisasi dan memberikan kontribusi. Komitmen dapat menjadi mekanisme yang menjembatani pengaruh kondisi pekerjaan terhadap kinerja. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat, tuntutan pekerjaan dapat dihadapi dengan rasa tanggung jawab yang lebih besar. Penelitian Andrianti et al. (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran mediasi dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi

kinerja perawat. Sihaloho et al. (2022) juga menunjukkan peran mediasi komitmen organisasi pada pegawai rumah sakit.

Penelitian terdahulu telah banyak menguji hubungan beban kerja, stres kerja, dan kinerja, tetapi penggunaan komitmen kerja sebagai variabel intervening pada konteks rumah sakit masih relatif terbatas. (Wijayanti et al., 2024) menguji beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sedangkan (Nengah Weni et al., 2023) menggunakan burnout sebagai variabel mediasi. (Aditya et al., 2021) menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada hubungan beban kerja dan kejenuhan kerja dengan kinerja. Penelitian ini memiliki pembeda pada penggunaan komitmen kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RS Sakinah Mojokerto.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada empat pertanyaan utama: apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; apakah komitmen kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja; dan apakah komitmen kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian adalah menganalisis keempat hubungan tersebut berdasarkan data empiris dari perawat RS Sakinah Mojokerto.

Kerangka penelitian menempatkan beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) sebagai variabel independen, komitmen kerja (Z) sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hipotesis penelitian adalah: H1 beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; H2 stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; H3 komitmen kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja; dan H4 komitmen kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menguji hubungan antarvariabel. Lokasi penelitian adalah RS Sakinah Mojokerto. Populasi penelitian difokuskan pada perawat sebanyak 150 orang. Sampel ditentukan dengan probability sampling melalui simple random sampling. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, diperoleh 109 responden. Data primer diperoleh melalui kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah, buku referensi, dan dokumen terkait rumah sakit.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Variabel beban kerja diukur melalui indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Stres kerja diukur melalui tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Komitmen kerja diukur melalui keinginan kuat tetap menjadi anggota organisasi, keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi, persamaan nilai-nilai, dan persamaan tujuan organisasi. Kinerja karyawan diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 26. Pengujian instrumen meliputi validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis utama menggunakan regresi linier berganda dan path analysis melalui dua persamaan. Persamaan pertama menguji

pengaruh X1 dan X2 terhadap Z, sedangkan persamaan kedua menguji pengaruh X1, X2, dan Z terhadap Y. Pengaruh mediasi diuji menggunakan Sobel test dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Beban kerja (X1)	Target; kondisi pekerjaan; penggunaan waktu; standar pekerjaan	Likert 1–5
Stres kerja (X2)	Tuntutan tugas; tuntutan peran; tuntutan antarpribadi; struktur organisasi; kepemimpinan	Likert 1–5
Komitmen kerja (Z)	Keinginan tetap menjadi anggota; usaha untuk organisasi; persamaan nilai; persamaan tujuan	Likert 1–5
Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas; kualitas; ketepatan waktu; kehadiran; kerja sama	Likert 1–5

Sumber: Diadaptasi dari instrumen penelitian dalam skripsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden menunjukkan bahwa penelitian melibatkan 109 perawat. Berdasarkan masa kerja, enam responden (5,50%) memiliki masa kerja 6 bulan–1 tahun, 45 responden (41,28%) memiliki masa kerja 1–5 tahun, 30 responden (27,52%) memiliki masa kerja 6–10 tahun, dan 28 responden (25,70%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa kelompok dengan masa kerja 1–5 tahun merupakan kelompok terbesar.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
6 bulan–1 tahun	6	5,50%
1–5 tahun	45	41,28%
6–10 tahun	30	27,52%
>10 tahun	28	25,70%
Total	109	100%

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap beban kerja berada pada kisaran mean 4,18–4,50 dan secara keseluruhan dikategorikan sangat baik. Stres kerja memiliki mean 3,80–4,37 dan dikategorikan baik. Komitmen kerja memiliki mean 4,36–4,51 dan dikategorikan sangat baik. Sementara itu, kinerja karyawan memiliki mean 3,92–4,31 dengan mean keseluruhan 4,13 sehingga termasuk kategori baik. Hasil ini memperlihatkan bahwa responden mengakui adanya tuntutan kerja dan stres, tetapi pada saat yang sama memiliki komitmen kerja yang tinggi dan kinerja yang relatif baik.

Tabel 3. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	Rentang mean	Kategori
Beban kerja (X1)	4,18–4,50	Sangat baik
Stres kerja (X2)	3,80–4,37	Baik
Komitmen kerja (Z)	4,36–4,51	Sangat baik
Kinerja karyawan (Y)	3,92–4,31; mean 4,13	Baik

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.

Uji instrumen dan asumsi klasik

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel 0,1882 pada $n = 109$ dan taraf signifikansi 5%. Seluruh 36 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai korelasi item-total berada di atas r tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,772 untuk beban kerja, 0,920 untuk stres kerja, 0,770 untuk komitmen kerja, dan 0,830 untuk kinerja karyawan. Seluruh nilai berada di atas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban kerja (X1)	8	0,772	Reliabel
Stres kerja (X2)	10	0,920	Reliabel
Komitmen kerja (Z)	8	0,770	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	10	0,830	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.

Uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. 0,501 dan Monte Carlo Sig. 0,509 untuk persamaan I, serta Asymp. Sig. 0,521 dan Monte Carlo Sig. 0,509 untuk persamaan II. Seluruh nilai lebih besar dari 0,05 sehingga residual kedua persamaan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance 0,876 dan VIF 1,141, sehingga tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola sistematis. Dengan demikian, model memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis regresi dan path analysis.

Analisis jalur dan pengujian hipotesis

Analisis jalur dilakukan melalui dua persamaan regresi. Persamaan pertama adalah $Z = 18,675 + 0,523X_1 + 0,143X_2 + e_1$. Koefisien positif 0,523 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan beban kerja diikuti peningkatan komitmen kerja sebesar 0,523 satuan dengan variabel lain konstan. Koefisien stres kerja sebesar 0,143 juga menunjukkan arah positif terhadap komitmen kerja. Pada persamaan kedua diperoleh $Y = 38,500 + 0,245X_1 - 0,083X_2 + 0,158Z + e_2$. Beban kerja berarah positif terhadap kinerja, stres kerja berarah negatif, dan komitmen kerja berarah positif.

Tabel 5. Hasil analisis jalur dan uji t

Hubungan	Koefisien	t hitung	Sig.	Keputusan
X1 → Z	0,523	4,857	0,001	Signifikan
X2 → Z	0,143	4,090	0,001	Signifikan
X1 → Y	0,245	2,059	0,042	Signifikan
X2 → Y	-0,083	-2,131	0,035	Signifikan negatif
Z → Y	0,158	2,560	0,013	Signifikan

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.

Hasil uji t persamaan II menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan $t = 2,059$ dan signifikansi $0,042$. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan $t = -2,131$ dan signifikansi $0,035$. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan $t = 2,560$ dan signifikansi $0,013$. Dengan demikian H1 dan H2 diterima sesuai arah koefisien yang diperoleh, sedangkan komitmen kerja terbukti menjadi prediktor kinerja.

Koefisien determinasi persamaan I sebesar $R^2 = 0,711$ menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 71,1% variasi komitmen kerja. Pada persamaan II, $R^2 = 0,731$ dan Adjusted $R^2 = 0,731$ menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan komitmen kerja secara bersama-sama menjelaskan 73,1% variasi kinerja karyawan. Sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks RS Sakinah, tuntutan kerja yang dirasakan responden belum berada pada tingkat yang menghambat kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terukur tinggi dapat menjadi tuntutan yang mendorong karyawan menggunakan kemampuan, mengatur prioritas, dan menyelesaikan target pekerjaan. Nilai mean beban kerja yang tinggi dan kinerja yang tetap berada pada kategori baik memperkuat interpretasi tersebut. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Rahma Novitasari, Nersiwad, 2025) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu temuan ini dapat dijelaskan melalui kondisi kerja perawat di lapangan. Perawat harus menangani beberapa pasien dengan kebutuhan berbeda, bekerja dalam sistem shift, dan menghadapi kondisi yang membutuhkan keputusan cepat. Namun, kerja sama tim, pengalaman, dan kepatuhan terhadap SOP memungkinkan tuntutan tersebut dikelola. Dalam kondisi beban kerja yang masih proporsional, tuntutan pekerjaan dapat berfungsi sebagai stimulus untuk meningkatkan kesiapan, tanggung jawab, dan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan (Juru & Wellem, 2023) serta penelitian (Marvia Eka, 2025) yang menekankan pentingnya konteks dan kemampuan pengelolaan beban kerja.

Pembahasan pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Koefisien $-0,083$ menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja cenderung diikuti penurunan kinerja ketika variabel lain dianggap konstan. Hasil ini memperlihatkan bahwa meskipun responden memiliki komitmen kerja yang sangat baik, tekanan kerja tetap dapat menurunkan kualitas pelaksanaan tugas ketika tingkat stres meningkat.

Kondisi lapangan mendukung temuan tersebut. Ketika jumlah pasien meningkat dan beberapa pasien membutuhkan penanganan dalam waktu bersamaan, perawat dapat merasa tertekan, lebih cepat lelah, dan lebih sulit berkonsentrasi. Tekanan dapat bertambah ketika pergantian shift menjadi lebih lama karena adanya pasien urgent. Tuntutan keluarga pasien untuk memperoleh pelayanan dengan cepat juga menjadi sumber tekanan. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi fokus dan efektivitas kerja. Temuan ini konsisten dengan (Lestari & Hidayat, 2021), (Mayenti, 2024), (Elfi & Lestari, 2022), serta (Nengah Weni et al., 2023) yang menghubungkan stres kerja dengan penurunan kinerja atau kualitas pelaksanaan pekerjaan.

Pembahasan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja

Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Koefisien 0,158 menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Komitmen dapat diwujudkan melalui keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan berusaha untuk keberhasilan organisasi, kesesuaian nilai, dan kesesuaian tujuan. Pada konteks rumah sakit, komitmen menjadi penting karena pekerjaan tidak hanya menuntut keterampilan teknis tetapi juga tanggung jawab moral terhadap pasien.

Tingkat komitmen kerja responden yang sangat baik, dengan rentang mean 4,36–4,51, mendukung hasil tersebut. Perawat tetap berupaya memberikan pelayanan sesuai prosedur meskipun menghadapi tuntutan pasien dan keterbatasan tenaga. Temuan ini sejalan dengan (Andrianti et al., 2022) yang menemukan peran komitmen organisasi dalam kinerja perawat, serta (Wahono & Peristiowati, 2025) yang menekankan pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Peran komitmen kerja sebagai variabel intervening

Hasil Sobel test menunjukkan bahwa komitmen kerja secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Nilai Sobel test sebesar 2,842 dengan two-tailed probability $0,0042 < 0,05$. Dengan demikian H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui kemampuan karyawan mempertahankan keterikatan dan komitmen terhadap organisasi.

Secara substantif, temuan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam penyelesaian pekerjaan. Ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan sebagai sesuatu yang masih dapat ditangani, karyawan dapat mengembangkan rasa tanggung jawab dan keterikatan yang pada akhirnya mendukung kinerja. Temuan ini memperkuat penelitian (Aditya et al., 2021) mengenai peran komitmen sebagai mekanisme mediasi dalam hubungan tuntutan pekerjaan dan kinerja.

Komitmen kerja juga terbukti secara signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Nilai Sobel test sebesar 2,6629 dengan two-tailed probability $0,0077 < 0,05$. H4 diterima. Temuan ini berarti stres kerja memiliki jalur tidak langsung menuju kinerja melalui komitmen kerja. Komitmen dapat berperan sebagai faktor penyangga karena karyawan yang memiliki keterikatan tinggi tetap berupaya memenuhi tanggung jawab organisasi meskipun menghadapi tekanan kerja.

Temuan mediasi tersebut memiliki implikasi penting bagi manajemen RS Sakinah. Pengelolaan kinerja tidak cukup hanya berfokus pada pembagian beban tugas, tetapi juga perlu menjaga komitmen karyawan. Dukungan atasan, komunikasi, penghargaan, kesempatan pengembangan, dan lingkungan kerja yang

konduif dapat memperkuat keterikatan karyawan. Pada saat yang sama, pengendalian stres melalui penataan jadwal, evaluasi beban tugas, dan dukungan psikologis diperlukan agar dampak negatif stres terhadap kinerja tidak semakin besar.

Tabel 6. Hasil uji mediasi Sobel

Pengaruh tidak langsung	Sobel	Probabilitas	Keputusan
$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	2,842	0,0042	H3 diterima; mediasi signifikan
$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	2,6629	0,0077	H4 diterima; mediasi signifikan

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS 26 dan kalkulator Sobel.

Keterkaitan hasil penelitian dengan penelitian terdahulu

Hasil penelitian mengenai beban kerja memberikan gambaran bahwa hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kinerja perlu dilihat berdasarkan kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan tersebut. Dalam penelitian ini, nilai mean beban kerja berada pada rentang 4,18–4,50, sedangkan kinerja memiliki mean keseluruhan 4,13. Kombinasi tersebut memperlihatkan bahwa tingginya persepsi terhadap tuntutan pekerjaan tidak otomatis menghasilkan kinerja yang rendah. Pada konteks RS Sakinah, pekerjaan yang padat dapat diimbangi dengan kerja sama tim, pengalaman, kepatuhan terhadap prosedur, dan kemampuan menetapkan prioritas. Temuan ini sejalan dengan (Juru & Wellem, 2023) yang menempatkan stres sebagai mekanisme penting dalam hubungan workload dan performance, tetapi hasil penelitian sekarang menunjukkan bahwa ketika beban masih dapat dikelola, arah pengaruh langsung terhadap kinerja dapat menjadi positif.

Perbedaan hasil dengan sebagian penelitian sebelumnya juga dapat dipahami dari karakteristik objek penelitian. Penelitian (Wijayanti et al., 2024) pada PT Maxipro Group Indonesia menemukan bahwa stres kerja dan beban kerja menurunkan kinerja serta kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan tersebut. Sementara itu, (Nengah Weni et al., 2023) menggunakan burnout sebagai variabel mediasi dan menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja meningkatkan burnout yang selanjutnya menurunkan kinerja. Pada RS Sakinah, responden memiliki komitmen kerja yang sangat baik sehingga tuntutan pekerjaan dapat dihadapi dengan rasa tanggung jawab yang lebih kuat. Perbedaan hasil dengan penelitian sebelumnya dapat mencerminkan perbedaan konteks pekerjaan, karakteristik responden, intensitas tuntutan, dan mekanisme psikologis yang menyertai pekerjaan.

Temuan stres kerja yang berpengaruh negatif terhadap kinerja memperkuat hasil penelitian yang menempatkan tekanan psikologis sebagai faktor penghambat kinerja. Stres yang meningkat dapat mengurangi konsentrasi, meningkatkan kelelahan, dan mengganggu kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Kondisi tersebut sangat relevan pada pekerjaan keperawatan karena keputusan harus dibuat dengan cepat dan akurat. (Elfi & Lestari, 2022) menemukan hubungan stres kerja dengan kinerja petugas rumah sakit, sedangkan (Mayenti, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kompetensi berkaitan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Hasil penelitian ini memperkuat kebutuhan untuk mengelola stres sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pelayanan.

Komitmen kerja sebagai variabel intervening memberikan temuan yang lebih spesifik. Nilai komitmen yang sangat baik menunjukkan bahwa responden tidak hanya menjalankan tugas karena tuntutan formal, tetapi juga memiliki keterikatan dengan organisasi dan keinginan untuk berkontribusi. Dalam kondisi seperti ini, beban kerja yang masih dapat dikelola dapat diterjemahkan menjadi rasa tanggung jawab dan dorongan menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, ketika stres meningkat, komitmen yang kuat dapat membantu karyawan tetap berusaha mempertahankan kinerja meskipun terdapat tekanan. Hasil ini konsisten dengan (Andrianti et al., 2022) dan (Sihaloho et al., 2022) yang menunjukkan pentingnya komitmen organisasi dalam menjelaskan kinerja pada konteks rumah sakit.

Kontribusi teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai hubungan workload, work stress, commitment, dan performance pada konteks organisasi pelayanan kesehatan. Hasil menunjukkan bahwa variabel intervening tidak sekadar menjadi tambahan statistik, tetapi memberikan penjelasan mengenai mekanisme hubungan antarvariabel. Beban kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja sekaligus jalur tidak langsung melalui komitmen. Stres kerja memiliki pengaruh langsung negatif dan jalur tidak langsung melalui komitmen. Dengan demikian, model penelitian menunjukkan bahwa satu kondisi kerja dapat memiliki jalur pengaruh yang berbeda tergantung pada mekanisme psikologis karyawan.

Kontribusi bagi manajemen rumah sakit

Bagi manajemen RS Sakinah, hasil penelitian memberikan beberapa prioritas. Pertama, pembagian beban kerja perlu mempertimbangkan jumlah pasien, kompleksitas kondisi pasien, dan jumlah tenaga pada setiap shift. Kedua, pergantian shift perlu dikelola agar tidak menjadi sumber tekanan tambahan, terutama ketika terjadi kondisi urgent. Ketiga, manajemen perlu memastikan komunikasi antarshift berlangsung jelas sehingga pekerjaan yang belum selesai dapat dialihkan tanpa menambah ketidakpastian bagi petugas berikutnya. Keempat, dukungan atasan dan kerja sama tim perlu dipertahankan karena menjadi salah satu kondisi yang membantu perawat menghadapi tuntutan pekerjaan. Kelima, program pengelolaan stres dapat diarahkan pada identifikasi sumber tekanan, pengaturan waktu kerja, dukungan rekan kerja, dan akses terhadap bantuan ketika tekanan meningkat.

Penguatan komitmen kerja juga dapat dilakukan melalui penghargaan atas kinerja, komunikasi yang terbuka, kesempatan pengembangan kemampuan, dan kejelasan tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan memediasi dua hubungan utama dalam model. Oleh karena itu, kebijakan sumber daya manusia yang meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan karyawan berpotensi mendukung keberlanjutan kinerja. Strategi tersebut sebaiknya berjalan bersama dengan perbaikan sistem kerja sehingga komitmen tidak digunakan sebagai alasan untuk mempertahankan beban kerja yang tidak proporsional.

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam membaca hasil. Pertama, objek penelitian hanya satu rumah sakit dan responden difokuskan pada perawat, sehingga generalisasi ke rumah sakit lain atau kelompok tenaga kesehatan lain perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, data dikumpulkan melalui kuesioner sehingga jawaban responden bergantung pada persepsi subjektif. Ketiga, model menjelaskan 73,1% variasi kinerja pada persamaan II, sehingga masih terdapat 26,9% variasi yang berasal dari faktor lain di luar model. Faktor seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan

kerja, burnout, budaya organisasi, atau keseimbangan kehidupan kerja dapat dipertimbangkan dalam penelitian berikutnya. Keempat, penelitian menggunakan Sobel test untuk menguji mediasi, sehingga penelitian lanjutan dapat menggunakan bootstrapping untuk memperoleh estimasi interval kepercayaan pengaruh tidak langsung yang lebih kuat.

Arah penelitian selanjutnya

Penelitian berikutnya dapat memperluas objek ke beberapa rumah sakit dengan karakteristik berbeda sehingga dapat dibandingkan apakah pola pengaruh beban kerja dan stres kerja konsisten. Penelitian juga dapat membedakan unit kerja, misalnya rawat inap, rawat jalan, IGD, dan unit administrasi, karena intensitas tuntutan kerja pada masing-masing unit dapat berbeda. Selain itu, model dapat dikembangkan dengan menambahkan burnout, kepuasan kerja, motivasi, atau dukungan organisasi sebagai variabel mediator atau moderator. Pendekatan longitudinal juga dapat digunakan untuk melihat apakah perubahan jumlah pasien, pola shift, dan tekanan kerja dari waktu ke waktu diikuti perubahan komitmen dan kinerja.

KESIMPULAN

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Sakinah Mojokerto. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang masih dapat dikelola dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja, terutama akibat tekanan waktu, tuntutan pasien, keterbatasan tenaga, dan pergantian shift yang lebih lama pada kondisi tertentu, semakin besar kecenderungan penurunan kinerja.
3. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi mendukung kesediaan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mempertahankan kualitas pelayanan.
4. Komitmen kerja memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Hasil Sobel menunjukkan nilai 2,842 dengan probabilitas 0,0042.
5. Komitmen kerja memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hasil Sobel menunjukkan nilai 2,6629 dengan probabilitas 0,0077. Oleh karena itu, penguatan komitmen kerja dapat menjadi salah satu strategi untuk mempertahankan kinerja ketika karyawan menghadapi tuntutan dan tekanan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa RS Sakinah harus mengelola beban kerja secara proporsional berdasarkan jumlah pasien, kompleksitas kondisi pasien, dan ketersediaan tenaga pada setiap shift. Manajemen juga perlu memperbaiki pengaturan pergantian shift ketika terdapat kasus urgent agar tekanan waktu tidak semakin tinggi. Program dukungan atasan, komunikasi internal, penghargaan, dan pengembangan karier dapat digunakan untuk memperkuat komitmen kerja. Pengelolaan stres juga perlu dilakukan melalui evaluasi beban tugas dan dukungan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D., Claudia, M., & Dahniar, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(2), 89–98. <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i2.5>

- Andrianti, R., Supriyantoro, & Anindita, R. (2022). Factors Influenced of Nurse Performance: The Mediating Role of Organization Commitment with SEM-PLS Approach. *International Journal of Nursing and Health ...*, 5(1), 17–28.
<https://ijnhs.net/index.php/ijnhs/article/view/526%0Ahttp://ijnhs.net/index.php/ijnhs/article/download/526/354>
- Elfi, E., & Lestari, A. D. (2022). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon Tahun 2022. *Media Informasi*, 18(1), 26–32.
<https://doi.org/10.37160/bmi.v18i1.5>
- Imaniyati, N., & Lestari, F. M. (2023). Manajerial : Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 22(2), 255–264.
- Juru, P., & Wellem, I. (2023). The Effect of Workload on Employee Performance with Work Stress as an Intervening Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(03), 259–268.
<https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i03.29329>
- Kasnowo, Hernan Sugiantara, A. I. B. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Bosman. 4(2), 157–165.
- Lestari, I., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. *Jurnal Administrasi Dan Kesehatan*, 9(2), 45–56.
- Marvia Eka, K. H. (2025). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Zaal Penyakit Dalam, Zaal Anak Dan Zaal Bedah Rumah Sakit Umum Daerah Bima Eva. *Jurnal Imiah Ilmu Kesehatan*, 11(1), 152–159.
- Mayenti, D. (2024). Hubungan Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kompetensi Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan (Journal of Nursing Sciences)*, 13, 256–264. <https://doi.org/https://doi.org/10.35328/keperawatan.v13i2.2814>
- Nengah Weni, N., Gede Putu Kawiana, I., & Made Astrama, I. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City). *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(2), 397–410.
- Rahma Novitasari, Nersiwad, A. H. P. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Merak Jaya Beton Mojokerto). 1(3), 1273–1281.
- Sihaloho, E. E., Johannes, J., & Edward, E. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Dalam Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Public Service Motivation Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 589–601.
<https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17973>
- Vyka Ahsanta Salsabila, Rini Armin, K. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Obon Indonesia, Ngoro-Mojokerto. 1(3), 1238–1247.
- Wahono, K. B., & Peristiowati, Y. (2025). Analisis Faktor Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Analysis of Work Discipline and Organizational Commitment in Improving the Performance of Hospital Health Workers. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 11(1), 181–201.
- Wijayanti, F. N., Iristian, J., & Adistie, G. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Maxipro Group Indonesia. *Mabny: Journal of Sharia Management and Business*, 4(01), 25–35.
<https://doi.org/10.19105/mabny.v4i01.12657>