

**PENGARUH *LEADERSHIP STYLE*, *TASK DEMANDS*, *JOB STRESS* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT PERAWAT RUMAH SAKIT DI METRO SAAT
PANDEMI COVID-19**

Suwarto^{1*}, Ardiansyah Japlani², Meilis Sartika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Metro

*E-mail Penulis Korespondensi: wartok_umm@yahoo.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah dalam dunia kerja, di masa saat ini kondisi dunia dan Indonesia mengalami pandemi COVID-19. Tenaga kesehatan yaitu perawat sebagai garda terdepan dalam menghadapi covid19. Penelitian ini merupakan *explanatory research*, lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit di Metro. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di rumah sakit Metro dengan jumlah sampel 150 responden. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, karena kondisi pandemic Covid-19 dengan pentingnya menerapkan *Social Distancing* maka penyebaran kuesioner dilakukan secara online. Teknik analisis data menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, Analisis data menggunakan SEM dan Pengujian Hipotesis. Sampel yang digunakan sebanyak 150. Alat analisis yang digunakan menggunakan SEM dimana *Leadership Style*, *Task Demands*, *Job Stress* tidak berpengaruh terhadap *organizational commitment* namun *organizational commitment* berpengaruh terhadap *Motivation*.

Kata kunci: *Leadership Style*, *Task Demands*, *Job Stress*, *Organizational Commitment*, *Motivation*

ABSTRACT

The problem in this research is in the world of work, at this time the condition of the world and Indonesia is experiencing the COVID-19 pandemic. Health workers, namely nurses, are the front line in dealing with COVID-19. This research is *explanatory research*, the location of this research is in the Hospital in Metro. The population in this study were nurses at Metro hospital with a sample size of 150 respondents. Data collection by distributing questionnaires, due to the Covid-19 pandemic conditions with the importance of implementing *Social Distancing*, the distribution of questionnaires is carried out online. The data analysis technique uses *Descriptive Statistical Analysis*, Data analysis uses SEM and Hypothesis Testing. The sample used is 150. The analytical tool used is SEM where *Leadership Style*, *Task Demands*, *Job Stress* have no effect on *organizational commitment*. but *organizational commitment* has an effect on *motivation*.

Keywords: *Leadership Style*, *Task Demands*, *Job Stress*, *Organizational Commitment*, *Motivation*

diterima	5 April 2022	direview	11 April 2022	diterbitkan	26 April 2022
----------	--------------	----------	---------------	-------------	---------------

I. PENDAHULUAN

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap Stress kerja dan Komitmen organisasi bawahannya.

Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya untuk mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, adanya tuntutan tugas yang keras dan berat akan dapat menimbulkan stress kerja, untuk itu dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang harus dapat mengelola kondisi stres kerjanya dengan sebaik mungkin. Namun demikian stress kerja tidak selamanya akan mengganggu aktivitas seseorang dan bahkan memacu kinerjanya dan pada akhirnya dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Seseorang dengan menerima tuntutan tugas yang tinggi akan dapat menimbulkan kemauan yang keras untuk mau mengerjakan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya dan bahkan tidak segan-segan melaksanakan tugas di luar perannya. Adanya tuntutan tugas yang keras dan berat akan dapat menimbulkan Stress kerja, untuk itu dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang harus dapat mengelola kondisi stress kerjanya dengan sebaik mungkin. Namun demikian stress kerja tidak selamanya akan mengganggu

aktivitas seseorang dan bahkan memacu kinerjanya (eustress) dan pada akhirnya dapat menimbulkan Kepuasan kerja. Mondy, Noe (1996:444) mengatakan: The organization's research indicates that some jobs are generally perceived as being more stressful than others. Some of the less stressful jobs are held by workers who have more control over their jobs, such as college professors and master craftspersons. Begitu pula apabila pengelolaan unsur motivasi diselenggarakan dengan baik, tidak menutup kemungkinan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat menimbulkan komitmen organisasi yang maksimal bagi karyawan. Tuntutan tugas yang menyenangkan dapat mempengaruhi loyalitas seseorang.

Hal tersebut wajar sekali karena jenis tugas akan berdampak pada sikap dan perilaku yang bersangkutan. Di samping itu seorang perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang ramah, sopan serta trampil, sehingga dapat mengurangi keluhan pasien. Mengingat begitu khasnya tugas seorang perawat, maka perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi stres kerjanya sehingga dampak pada komitmen organisasinya menjadi positif. Seorang perawat mempunyai kontribusi yang tidak kalah pentingnya dalam usaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada setiap perawat yang berurusan dengan pihak rumah sakit.

Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Menurunnya stres yang dialami pegawai pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di

dalam organisasi. Stres kerja dapat berakibat positif (eustress) yang dibutuhkan guna menghasilkan prestasi yang tinggi, namun seringkali stres kerja lebih banyak merugikan pegawai ataupun perusahaan (Munandar, 2008: 374). Dampak negatif (Distress) yang diakibatkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisik, maupun psikis. Gejala fisiologis mengacu pada perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, penyebab serangan jantung, dan sering timbulnya sakit kepala, sedangkan untuk gejala psikologis bisa berupa cemas, depresi, gelisah, gugup, dan agresif terhadap orang lain.

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila adanya motivasi dalam diri karyawan untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja. (Febriyanto : 2021). Motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut: tingkat kebutuhan seseorang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Segala aktivitas yang dilakukan oleh seseorang berkaitan dengan usaha untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun keinginan dan kebutuhannya tidak mudah tercapai apabila tanpa adanya usaha yang maksimal. Dalam Koesmono (2006) Herpen et al. (2002) melakukan penelitian tentang motivasi seseorang yang terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Gacther and Falk (2000) mengemukakan bahwa Motivasi ekstrinsik dan intrinsik adalah sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi insentif intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang terdapat dorongan yang mengarahkan kepada

tindakannya. Motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang dan menunjukkan arah tindakan yang diambil Menurut Luthans (1992:147) motivation is a process that starts with a physiological deficiency or need that activates behavior or drive that is aimed at a goal or incentive. Dalam hal ini motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan kekurangan atau kebutuhan fisiologis ataupsikologis yang berupa aktivitas perilaku atau mendorong maksud dalam tujuan atau perangsang. Kinman dan Russel (2001) berpendapat bahwa common to many conceptualizations of motivation is on emphasis on the presence of stimuli to direct the individual: either an internal drive (intrinsic) or on external environmental incentive (extrinsic). Sedangkan Smith (1994:249) berargumentasi bahwa motivation describes a process or a set of processes that causes a person to behave in a certain manner. These forces or motivation, can be either social, spiritual or financial. Pemberian kompensasi bagi seseorang harus memenuhi sifat keadilan yaitu harus sesuai dengan kontribusinya masing-masing. Glaser et al.(1987) menemukan bahwa orang mencari pengakuan/penghargaan atas hasil kerja dan gagasan-gagasan mereka. Pemenuhan unsur-unsur motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sesuai dengan kontribusinya masing-masing, untuk itu makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka makin tinggi pula loyalitas (organization commitmen) karyawan terhadap perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Dongoran (2001); semakin tinggi kepercayaan seorang manajer kepada bawahannya (salah satu unsur motivasi) dapat meningkatkan komitmen organisasi yang bersangkutan dan tingkat kepuasan karena dilibatkan

dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Obyek penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah keberadaan perawat di Rumah Sakit di Metro. Alasan dipakainya perawat sebagai obyek penelitian di Rumah Sakit adalah keberadaan perawat bersinggungan secara langsung dengan pasien dan perawat sebagai tenaga medis dapat membawa citra rumah sakit yang bersangkutan dan tenaganya sangat dibutuhkan oleh pasien. Mondy, Noe (1996:445) Nurse's aide is a job with high stress. Para perawat rumah sakit, dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ketrampilan dan pengetahuannya dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Disamping itu seorang perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta trampil, sehingga dapat mengurangi keluhan pasien. Tuntutan loyalitas bagi seorang perawat sangat diperlukan misalnya untuk melakukan tugas lainnya apabila dibutuhkan oleh rumah sakit yang bersangkutan. Mengingat begitu khasnya tugas seorang perawat maka perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi stress kerjanya sehingga dampak pada komitmen organisasinya menjadi positif. Seorang perawat mempunyai kontribusi yang tidak kalah pentingnya dalam usaha untuk mempercepat penyembuhan seorang pasien di rumah sakit.

Kerangka dalam pemikiran merupakan bentuk konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan terhadap faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu masalah penting.

1. Pengaruh *Leadership Style* terhadap *Organizational Commitment*

Penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh *Leadership Style*

terhadap *Organizational Commitment* menemukan bahwa *Leadership Style* secara signifikan mempengaruhi organisasi karyawan komitmen. Oleh karena itu, *Leadership Style* di rumah sakit berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi perawat. Kesimpulannya, tidak ada cukup bukti empiris yang menyatakan bahwa *Leadership Style* secara signifikan mempengaruhi *Organizational Commitment* perawat.

Penelitian oleh Tobing (2009) menemukan bahwa *Leadership Style* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap organisasi komitmen. Temuan ini didukung lebih lanjut dengan studi yang dilakukan oleh Fortmann et al. (2003) yang mengusulkan pengaruh signifikan dari *Leadership Style* menuju komitmen organisasi.

H₁: *Leadership Style* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

2. Pengaruh *Task Demands* terhadap *Organizational Commitment*.

Penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh *Task Demands* terhadap *Organizational Commitment*. Fakta di lapangan menyebutkan bahwa terdapat permasalahan berupa komitmen karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan tidak mempunyai komitmen pada perusahaan. Hal serupa pernah diungkapkan oleh Agymang dan Ofei (2013) yang menjelaskan hubungan positif antara *Task Demands* dengan *organizational commitment*. Penelitian ini merupakan studi komparatif antara perusahaan *private* dan publik di Ghana. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaannya memberikan

komitmen yang besar kepada perusahaan

H2 : *Task Demands* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*.

3. Pengaruh *Job Stress* terhadap *Organizational Commitment*

Penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh *Job Stress* terhadap *Organizational Commitment* menunjukkan Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan mengurangi stres karyawan. Stres kerja merupakan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap stres lingkungan, (Robbins & Judge, 2008). Alipour & Monfared, (2014); Iresa dkk., (2015); Masihabadi, A., Rajaei, A., Koloukhi, A., & Parsian, (2015), meneliti pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi, dan menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, meningkatkan stres karyawan akan menurunkan komitmen organisasi.

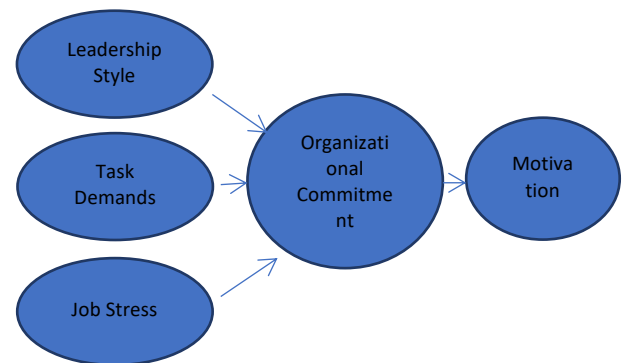
H3 : *Job Stress* berpengaruh negatif terhadap *Organizational Commitment*

4. Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Motivation*

Penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh *Organizational Commitment* terhadap Motivasi menginformasikan Pegawai dengan *organizational commitment* yang tinggi akan selalu berusaha menumbuhkan motivasi kerjanya. Saat seseorang mampu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, di mana seseorang tersebut memiliki tujuan pribadi yang sejalan dengan tujuan organisasi, orang tersebut akan

mencerminkan keinginan untuk afiliasi (O'Reilly dan Chatman, 1986), yang menyebabkan anggota organisasi berperilaku dengan cara-cara yang konsisten dengan harapan organisasi sehingga memiliki motivasi intrinsik (Johnson dan Qin Yang, 2010).

H4 : *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Motivation*



Gambar 1. Kerangka Konsep Pemikiran

II. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif, Data dan informasi yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari Universitas Muhammadiyah Metro. Pengumpulan data dan informasi yang dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu Perawat rumah sakit di kota Metro. Obyek penelitian ini adalah *Leadership Style*, *Task Demands*, *Job Stress*, *organizational commitment*, *Motivation*. Metode yang digunakan merupakan deskriptif dan verivikatif yang dilakukan melalui pengambilan berupa data primer di lokasi penelitian. sampel dilakukan dengan menggunakan ukuran 5-10 dikalikan dengan item pertanyaan, karena jumlah item pertanyaan 20 sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini $(20 \times 7,5 = 150)$ responden (Hair, Jr, 2015). Pengolahan data dalam penelitian ini digunakan program *Linier Structural Relationship*

(LISREL) 8.80 yang merupakan paket program statistik untuk *Structural Equation Modeling (SEM) for windows* tahun 1970 oleh Joreskog dan Sorbom digunakan untuk menganalisis model pengukuran dan model struktural.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

No	GalatTaksiran Regresi	Lhitung	Ltabel	Keputusan	Kesimpulan
1	η_1 atas ξ_1	0,052	0,072	H ₁ diterima	Normal
2	η_1 atas ξ_2	0,050	0,072	H ₁ diterima	Normal
3	η_1 atas ξ_3	0,071	0,072	H ₁ diterima	Normal
4	η_2 atas η_1	0,042	0,072	H ₁ diterima	Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Ms Excel 2010

B. Uji Homogenitas

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas

No	Varian s	F Hitung	F Tabel	Kesimpulan
1	η_1 atas ξ_1	1,05	1,26	Homogen
2	η_1 atas ξ_2	1,17	1,26	Homogen
3	η_1 atas ξ_3	1,01	1,26	Homogen
4	η_2 atas η_1	1,19	1,26	Homogen

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Excel 2010

C. Uji linearitas

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

No	Varian s	Sig. de v	Sig.	Kesimpulan
1	η_1 atas ξ_1	0,980	0,05	Linier
2	η_1 atas ξ_2	0,89	0,05	Linier
3	η_1 atas ξ_3	0,48	0,05	Linier
4	η_2 atas η_1	0,08	0,05	Linier

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS IBM 25

D. Pengujian Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

LISREL (Linear Structural Relationship) menghasilkan indeks atau output yang dijadikan dasar dalam melakukan uji *goodness of fit-GFT* (uji kecocokan model) secara menyeluruh. Uji ini dilakukan agar dapat mengetahui apakah model yang didapat sudah tepat dalam menggambarkan variabel yang diteliti yang kemudian dapat dikategorikan kedalam *good fit* (model yang baik).

Berdasarkan hasil dari output lisrel, pengujian kecocokan model secara menyeluruh atau *overall* maka uji χ^2 (chi-square) didapatkan nilai *satorra-bentler scaled chi-squares* sebesar 391,39 dan *p-value* < 0,000. Berdasarkan hasil uji χ^2 model yang didapatkan secara keseluruhan belum fit. Namun rasio perbandingan antara

nilai X^2 dengan *degress of freedom* (X^2/df)= $210/183= 2,47$ yang artinya bahwa lebih kecil dari *cut-off* model fit yaitu 5 ($2,47 < 5$). Sehingga disimpulkan bahwa dengan mengatur kompleksitas model yang diporsikan dengan jumlah *degree of freedom*, model sebenarnya miliki fit yang cukup baik.

Uji selanjutnya yaitu *RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)* yang dimana hasil uji menunjukkan *RMSEA* sama dengan 0,08, atau $RMSE= 0,08 \leq 0,08$. In iberarti model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*). Sedangkan hasil uji *AGFI (Adjusted Goodnes of Fit Index)* lebih kecil dari 0,90 atau $AGFI 0,85 < 0,90$, yang berarti model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*) dan hasil uji *GFI (Goodness of Fit Index)* lebih kecil dari 0,90 atau $GFI= 0,78 < 0,90$, yang berarti model memiliki kecocokan yang baik(*good fit*).

Selanjutnya, berdasarkan nilai pada *CFI (Comperative Fit Index)* = 1,01, *IFI (Instrumental Fit Indeks)* = 1,01, lebih besar dari 0,90. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model mempunyai kecocokan yang baik (*good fit*). Pada nilai *NNFI (Normed Fit Index)*, lebih besar dari nilai 0,90 atau $NNFI= 0,96 > 0,90$, yang berarti model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*), sedangkan *NFI (Normed Fit Index)* lebih besar dari 0,90, serta *RFI (Relative Fit Index)* lebih kecil dari 0,90 ($NFI = 0,91 > 0,90$, dan $RFI = 0,89 < 0,90$), yang berarti model NFI memiliki kecocokan yang baik (*good fit*) dan RFI kurang baik (*marginal fit*).

Untuk memdukung hasil uji ini, *ECVI (Expected Cross Validition Index)*, mempunyai nilai

lebih kecil dari 5 ($ECVI = 4,21 < 5$) yang menandakan bahwa model memiliki kecocokan yang baik (*good fit*). Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil uji

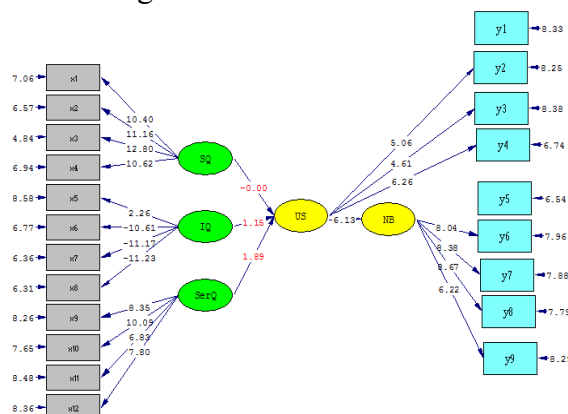
goodness of fit dalam *SEM (Structural Equation Modeling)*, dapat di tuangkan dalam bentuk tabel, seperti berikut ini.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Goodness of Fit

No	Indeks	Hasil	ilai yang Direkom endasikan	esimpulan
1	obabilitas X^2	0,00	$> 0,05$	<i>marginal fit</i>
2	X^2/df	2,47	< 5	<i>Good fit</i>
3	<i>RMSEA</i>	0,08	$\leq 0,08$	<i>Good fit</i>
4	<i>AGFI</i>	0,85	$< 0,90$	<i>Good fit</i>
5	<i>GFI</i>	0,78	$< 0,90$	<i>Good fit</i>
6	<i>CFI</i>	1,01	$> 0,90$	<i>Good fit</i>
7	<i>NNFI</i>	0,96	$> 0,90$	<i>Good fit</i>
8	<i>NFI</i>	0,91	$> 0,90$	<i>Good fit</i>
9	<i>IFI</i>	1,01	$> 0,90$	<i>Good fit</i>
10	<i>RFI</i>	0,89	$> 0,90$	<i>Good fit</i>
11	<i>ECVI</i>	4,21	< 5	<i>Good fit</i>

E. PengujianHipotesis

Setelah melakukan pengujian model, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis agar dapat mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil dari keseluruhan keputusan terhadap hipotesis yang di ajukan ialah sebagai berikut:



1. *Leadership Style* Tidak Berpengaruh Langsung Negatif terhadap *Organizational Commitment*

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya *Leadership Style* tidak berpengaruh langsung Negatif terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian pada keempat indikator. Indikator yang paling berpengaruh besar adalah *Inspirational Motivation* dibandingkan indikator lainnya. Bisa diartikan bahwa Perawat dalam mengukur kualitas supaya mendapatkan komitmen organisasi didominasi oleh *Inspirational Motivation*.

2. *Task Demand* Tidak Berpengaruh Langsung Positif terhadap *Organizational Commitment*

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya *Task Demand* tidak berpengaruh langsung positif terhadap *Organizational Commitment*. Indikator yang paling rendah dalam kualitas informasi adalah informasi yang akurat terhadap kepuasan pengguna. Bisa diartikan bahwa informasi yang muncul tidak sepenuhnya memenuhi komitmen dari Perawat.

3. *Job Stress* Tidak Berpengaruh Langsung Positif terhadap *Organizational Commitment*

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya *Leadership Style* tidak berpengaruh langsung positif terhadap niat berwirausaha. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian pada keempat indikator. Indikator kedua mempunyai nilai yang paling besar di banding ketiga indikator lainnya yang menandakan bahwa indikator adanya Tuntutan menjadi faktor penting dalam komitmen organisasi.

4. *Organizational Commitment* Berpengaruh Langsung positif terhadap *Motivation*.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya *Organizational Commitment* berpengaruh langsung positif terhadap *Motivation*. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian pada keempat indikator. Indikator keempat mempunyai nilai yang paling besar di banding ketiga indikator lainnya yang menandakan bahwa indikator *Continuance Commitment* menjadi salah satu Motivasi perawat

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *Leadership Style* Tidak Berpengaruh Terhadap *Organizational Commitment*. *Task Demand* Tidak Berpengaruh Terhadap *Organizational Commitment*. *Job Stress* Tidak Berpengaruh Terhadap *Organizational Commitment*. *Organizational Commitment* Berpengaruh Langsung Terhadap *Motivation*.

B. Saran

Adapun Saran yang dapat diberikan setelah penelitian ini ialah:

1. Bagi Rumah Sakit di Kota Metro
 - a. Hendaknya ada evaluasi rutin terhadap beban kerja perawat sehingga komitmen organisasi dapat ditingkatkan.
 - b. Perlu adanya pelatihan bagi perawat untuk memperdalam tingkat pembelajaran secara kontinuitas
2. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini hanya terbatas pada tiga dimensi yaitu *Leadership Style*, *Task*

Demand dan Job Stress, diharapkan bagi peneliti selanjutnya lebih memperluas dimensi yang lain, agar dapat mengetahui lebih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi yang pada akhirnya dapat menjadi bahan masukan bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arbie, E. (2000). Pengantar Sistem Informasi Manajemen. *Edisi Ke-7, Jilid*.
- James A. O'Brien, & Marakas, G. M. (2017). MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS Tenth Edition. In *McGraw-Hill Irwin*.
- Riset, J., & Dan, A. (2007). Sistem Informasi Manajemen. *Riset Akuntansi Dan Bisnis*

Artikel Jurnal

- Bernroider, E. W. N. (2008). IT governance for enterprise resource planning supported by the DeLone-McLean model of information systems success. *Information and Management*.
<https://doi.org/10.1016/j.im.2007.11.004>
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*.
<https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045748>
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2004). Measuring e-commerce success: Applying the DeLone and McLean Information Systems Success Model. *International Journal of Electronic Commerce*.
- Febrianto, G. (2018). *The Effect of Intention to Usage to Actual Usage E-*

Purchasing Application. 9(12), 363–370.

- Hair, Jr, J. F. (2015). Essentials of Business Research Methods. In *Essentials of Business Research Methods*.
<https://doi.org/10.4324/9781315704562>
- Hidayatullah, S., Firdiansjah, A., Patalo, R. G., & Waris, A. (2019). The effect of entrepreneurial marketing and competitive advantage on marketing performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*.
- Hidayatullah, S., Rachmawati, I. K., Aristanto, E., Waris, A., & Patalo, R. G. (2020). Peran Sistem Informasi Pemasaran, Kualitas Pelayanan dan Entrepreneurial marketing serta Kepuasan Terhadap Loyalitas Generasi Milenial Berkunjung ke Tempat Wisata.
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i1.148>
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*.
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>.
- Ivori, J. (2005). An Empirical Test of the DeLone-McLean Model of Information System Success. *Data Base for Advances in Information Systems*.
<https://doi.org/10.1145/1066149.1066152>
- Jaafreh, A. B. (2017). Evaluation Information System Success: Applied DeLone and McLean Information System Success Model in Context Banking System in KSA. *International Review of Management and Business Research*.
- Khourouh, U., Sudiro, A., Rahayu, M., & Indrawati, N. K. (2020). The mediating effect of entrepreneurial marketing in the relationship

- between environmental turbulence and dynamic capability with sustainable competitive advantage: An empirical study in Indonesian MSMEs. *Management Science Letters*. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.007>
- Liao, C., Liu, Q., Kimber, D., Chiu, P., Foote, J., & Wilcox, L. (2003). Shared interactive video for teleconferencing. *Proceedings of the ACM International Multimedia Conference and Exhibition*. <https://doi.org/10.1145/957127.957129>
- Mardiana, S., Tjakraatmadja, J. H., & Aprianingsih, A. (2015). DeLone-McLean information system success model revisited: The separation of intention to Use - Use and the integration of technology acceptance models. *International Journal of Economics and Financial Issues*.
- Mikić, I., Huang, K., & Trivedi, M. (2000). Activity monitoring and summarization for an intelligent meeting room. *Proceedings - Workshop on Human Motion, HUMO 2000*. <https://doi.org/10.1109/HUMO.2000.897379>
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 717-729.
- Ojo, A. I. (2017). Validation of the delone and mclean information systems success model. *Healthcare Informatics Research*. <https://doi.org/10.4258/hir.2017.23.1.60>
- Rachmawati, I. K., Handoko, Y., Nuryanti, F., Wulan, M., & Hidayatullah, S. (2019). Pengaruh kemudahan, kepercayaan pelanggan dan kualitas informasi terhadap keputusan pembelian online. *September*.
- Rakhmadian, M., Hidayatullah, S., Respati, H., & Malang, U. M. (2017). Analisis Kualitas Sistem Dan Kualitas Informasi Terhadap Kepuasan Pemakai Sistem Informasi Akademik Dosen. *Seminar Nasional Sistem Informasi, September*, 665–675.
- Saputro, P. H., Budiyo, D., & Santoso, J. (2016). Model Delone and Mclean Untuk Mengukur Kesuksesan E-Government Kota Pekalongan. *Scientific Journal of Informatics*. <https://doi.org/10.15294/sji.v2i1.4523>
- Stephanie, A., Hidayatullah, S., & Ardianto, Y. T. (2019). An Empirical Study of Website Quality on Hotel Booking Online. 4(2), 10–14.
- Urbach, N., & Müller, B. (2012). The Updated DeLone and McLean Model of Information Systems Success. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6108-2_1
- Wang, Y. S. (2008). Assessing e-commerce systems success: A respecification and validation of the DeLone and McLean model of IS success. *Information Systems Journal*. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2575.2007.00268.x>
- Windhyastiti, I., Hidayatullah, S., & Khourouh, U. (2019). How to increase city investment attraction. *International Journal of Scientific and Technology Research*.
- Windhyastiti, I., Hidayatullah, S., Khourouh, U., & Waris, A. (2019). Role of The Online Single Submission (OSS) To Increase The City Investment Attraction. 4th INTERNATIONAL CONFERENCE OF GRADUATE SCHOOL ON SUSTAINABILITY (ICGSS) 2019, 1–6.

Derivatif: Jurnal Manajemen

Vol. 16 No. 1 April 2022

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

Internet

[https://www.cnnindonesia.com/teknologi/2](https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20200408124947-213-491594/pengguna-internet-kala-wfh-corona-meningkat-40-persen-di-ri)

[0200408124947-213-491594/pengguna-internet-kala-wfh-corona-meningkat-40-persen-di-ri](https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20200408124947-213-491594/pengguna-internet-kala-wfh-corona-meningkat-40-persen-di-ri)