

Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional dan Dukungan Sosial Serta Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Mutiara Ananda Armi, Bunga Aditi, Sopi Pentana

Universitas Harapan Medan

¹mutiaraananda69@gmail.com²bunga.aditi16@gmail.com³sopi.pentana@gmail.com

ABSTRACT

This research is based on performance problems, namely the level of work stress of employees at the North Sumatra Transportation Service Personnel Agency which is thought to be caused by multiple role conflicts, emotional exhaustion, social support which also has an impact on organizational commitment. The approach in this research is regarding work stress which has an impact on organizational commitment. The research method used is the associative analysis survey method, namely knowing the relationship between two or more variables being studied based on the actual situation. This research method also uses quantitative analysis techniques through path analysis (PathAnalysis) which is intended to determine the magnitude of Dual Role Conflict (X) with Job Stress (Y) and Organizational Commitment.(Z) either simultaneously or partially. The conclusion in this research is that Dual Role Conflict and Emotional Fatigue do not have a direct influence on Organizational Commitment at the North Sumatra Transportation Service. This means that the existence of Dual Role Conflict and Emotional Fatigue in the North Sumatra Transportation Service does not have a negative impact on Organizational Commitment. Employees still have multiple role conflicts and emotional exhaustion even though they are based on existing organizational commitment.

Keywords: *Work stress, multiple role conflicts, emotional burnout, social support, and organizational commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada masalah kinerja yaitu tingkat stres kerja Pegawai pada Badan Kepegawain dinas perhubungan sumatera utara yang diduga disebabkan oleh Konflik peran ganda, Kelelahan emosioanl, Dukungan Sosial yang juga berdampak pada Komitmen Organisasi. Pendekatan dalam penelitian ini mengenai Stres kerja yang berdampak pada Komitmen Oragniasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey analisis asosiatif yaitu mengetahui hubungan dua variabel atau lebih yang diteliti berdasarkan keadaan yang sebenarnya. Metode penelitian ini juga menggunakan teknik analisis kuantitatif melalui analisis jalur (*PathAnalysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besarnya Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional, Dukungan Sosial (X) dengan Stres Kerja (Y) Kepada Komitmen Organisasi (Z) baik secara simultan maupun parsial. Dalam penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel yang terdiri dari 118 pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengumpulkan data, dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah, Konflik Peran Ganda dan Kelelahan Emosional tidak terlalu berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi secara langsung pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Artinya keberadaan Konflik

Peran Ganda dan Kelelahan Emosional di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara tidak berdampak negatif terhadap Komitmen Organisasi. Karyawan tetap memiliki Konflik Peran Ganda, serta Kelelahan Emosionalnya walaupun sudah dilandasi oleh Komitmen Organisasi yang ada.

Kata kunci: Stres Kerja, Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional, Dukungan Sosial, dan Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Dalam survei terhadap 1.400 pekerja di Amerika Serikat yang dipublikasikan secara online oleh (careerbuilder.com) , lebih dari satu pertiga responden menyatakan telah mengalami penambahan beban kerja. Mereka bekerja dengan waktu yang lebih panjang dan jam istirahat makan siang yang lebih pendek agar pekerjaan bisa selesai. Akibatnya, pekerja mulai mengalami banyak gejala stres secara fisik maupun mental. Dalam hal ini, stres bukan hanya merugikan para pekerja, tapi juga mengganggu kinerja seluruh organisasi. Menurut empat dari lima manajer di Eropa, stres merupakan bencana dalam perusahaan. Stres adalah salah satu risiko psikososial di tempat kerja yang penanganannya lebih sulit dibandingkan masalah kesehatan. Stres diimplikasikan sebagai faktor penyebab dari absen, kecelakaan kerja, masalah psikologis, tuntutan kompensasi, produktivitas yang rendah, tindakan pencurian di tempat kerja, kinerja yang tidak maksimal, dan tingkat keluar masuk pekerja yang tinggi. Yang jelas, stres berdampak langsung secara menyeluruh.

Di Amerika Serikat, survei terbaru mengindikasikan bahwa stres akibat kerja mengakibatkan pemilik perusahaan harus mengeluarkan sekitar 2 kuadriliun per tahun karena masalah absen, keterlambatan, kejenuhan, produktivitas yang semakin rendah, angka keluar masuk pekerja yang tinggi, kompensasi pekerja, dan peningkatan biaya asuransi kesehatan. Sementara di Inggris, dilansir dari (hse.gov.uk) , penanganan stres membutuhkan biaya 10 kali lebih tinggi dibandingkan dengan biaya untuk memecahkan perselisihan di semua industri. Sakit akibat stres juga mengakibatkan hilangnya 40 juta hari kerja setiap tahunnya. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, jika stres tidak ditangani dengan baik, maka akan berpengaruh pada menurunnya performansi, efisiensi, dan produktivitas kerja yang bersangkutan.

Dengan ini berdasarkan pemantauan peneliti melewati konsultasi di area operasi kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, stress kerja nyaris dirasakan oleh kebanyakan pekerja/karyawan di area tersebut. Sehingga yang terjalin merupakan terganggunya komitmen konfigurasi yang berkesudahan kepada pengurangan kapasitas karyawan. Seperti perihalnya, sebagian orang pekerja yang menjumpai stres kerja sesudah di pemeriksaan oleh bimbingan dikarenakan oleh sebagian tentang antara lain dilahirkan oleh kelelahan emosional yang dialami serta paradoks yang ditimbulkan oleh kontribusi double alhasil yang setidaknya terantuk imbas dalam perkara ini merupakan pada komitmen konfigurasi yakni pekerja tidak lagi memprioritaskan konfigurasi saat lagi dalam situasi terpilih, tidak lagi

memperdulikan visi dan tujuan konfigurasi, cukup menuntut hak tanpa menggenapi keharusan dan juga tingkatan perhatian kegiatan tujuan komposisi menurun serta penurunan prestasi tampak pada satuan pekerja kantor instansi Perhubungan.

Tekanan pikiran kegiatan ialah sebuah keadaan dimana pribadi menghadapi kendala dari bidang raga ataupun spiritual selagi pekegiatan mendapati kasus di sebuah profesi serta tidak bisa menyelesaikan (Nusran, 2019). Eybr Purba (2019) menyebut faktor dari banyak pikiran kegiatan mampu didirikan oleh permintaan kegiatan yang lewat batas serta ketidakcukupan kegiatan dalam melepas lelah yang berpengaruh spesial pada tubuh spiritual serta sikap pribadi itu. Pribadi yang menghadapi banyak pikiran kegiatan yang berkelanjutan bisa mengakibatkan akibat untuk kondusifitas serta kesejahteraan bila tidak buru-buru di jauhi ataupun diselesaikan (Eybr Purba, 2019).

Stres kegiatan telah jadi perkara di negeri sampai saat ini nilai peristiwa banyak pikiran kegiatan di Inggris terduga ada 385.000 perkara, di Wales mendekati 11.000 dekati 26.000 perkara. Oleh sebab itu banyak pikiran kegiatan jadi kepedulian berarti salah satunya pada pekerja area penerapan kesehatan (Nuraini, 2018). Stres kerja yang dirasakan oleh pekerja sanggup pengaruhi prestasi institusi dalam mendekati tujuan industri. Tidak hanya itu, bagi World Health Organization, komposisi yang tidak sehat tidak bakal memperoleh upaya terbaik yang diserahkan para pekerjanya.

Perihal ini tidak cukup berpengaruh pada prestasi komposisi, namun serta buat keberlangsungan komposisi kedepannya. Berasas hasil survey Regus pada tahun 2012 diinformasikan jenjang stres kerja di Indonesia 73% dalam perihal ini Indonesia menghadapi kenaikan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang cukup berkecukupan 64% di jenjang stres kerja (Habibi, 2018).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yakni tulang punggung negara dalam menyelenggarakan pekerjaan negara serta pembangunan. Kedudukan itu patut diterapkan dengan tepat, efisien, bersih serta karismatis. Perihal ini disebabkan pengurusan aturan penguasaan yang bagus sungguh ditetapkan oleh mutu SDM-nya. Usaha dalam pengaktualan jasa yang maksimum serta handal dalam lembaga kerap kali menimbulkan keluarnya banyak pikiran dalam peoperasian (Hesniati, 2020). Instansi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara ialah salah satu lembaga pemerintah yang dituntut buat kemudian meninggikan mutu manajemen.

Kenaikan mutu manajemen tidak dari mutu akar daya individu yang dipunyai instansi itu. Oleh lantaran itu, penjagaan hubungan yang kontinue serta harmonis dengan para pekerja jadi amat berguna. Diamati dari kewajiban yang diemban oleh pekerja instansi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, pastinya beban kerja serta tipe karier yang amat menuntut PNS-nya ada kemahiraneklusif buat mengatasi karier itu. Tidak menutup kelihatannya tekanan pikiran hendak dirasakan oleh pekerja maka patut ada kemampuan tertentu serta tanggung jawab buat bagian yang lumayan berat.

Sebab itu keahlian ataupun juga keahlian diri merupakan menyangkut raga, intelektual serta psikis. Oleh karna itu, guna menyiapkan diri dalam kontek ensiklopedis ataupun holistik, adalah menyakungkut raga, spritual, sentimen serta

intektual, mengenali banyak permasalahan yang berlangsung di aspek perhubungan yang sering-kali memicu stress kerja.

Karyawan yang tidak sanggup memilah maupun menyamakan saat buat perihal keluarga serta beroperasi sanggup membuat pergesekan ialah pergesekan keluarga serta pergesekan profesi, maupun kerap dituturkan selaku pergesekan kedudukan ganda (*work conflict family*). Sebagian pakar memanfaatkan 2 aspek dalam memilih pergesekan kedudukan ganda (*work conflict family*), antara keluarga dan profesi (Tjokro dan Astheny, 2017).

Pelaksanaan profesi yang berakhir negatif pada keluarga terjalin karna sebagian besar saat yang dipunyai pekerja dicurahkan guna profesi alhasil pekerja ada saat yang terbatas guna keluarganya, selanjutnya kebalikannya tampak juga pergesekan yang terjalin dikarenakan karna perbedaan maupun atensi yang kelewatan dimana pekerja lebih banyak memberikan saat serta angan pada keluarga dibanding profesinya (pergesekan pada aspek keluarga serta profesi), sanggup serta dilaporkan jika pergesekan antara profesi dengan keluarga terjalin saat kehidupan rumah tangga pekerja berbenturan dengan tanggung jawab pekerja di tempat aktivitas, seperti masuk aktivitas pas waktu menyelesaikan kewajiban tiap hari, atau fungsi lembur (Rahmadita, 2017). Friksi kedudukan ganda yang tidak ditangani sebagai tepat, mampu pula berdampak langsung pada diri pekerja, karna mereka dalam situasi keadaan serba salah alhasil mendapati himpitan jiwa (Tjokro dan Astheny, 2017). Stress dan juga percekocokan kedudukan ganda yang dilewati oleh tenaga kerja dalam aktivitas tidak sanggup di jauhi separuh hasil fisiologis, mental serta kelakuan laku bisa saja berlangsung. Hasil hal aktivitas yang menuntut serta mengakibatkan stress inilah yang didefinisikan selaku *burnout*. Sementara itu kemampuan itu sendiri adalah hasil penerimaan dari ikhtiar yang digeluti yang sanggup diukur dengan indikator-indikator khusus. Penanda kemampuan individu/karyawan antara lain, produk maupun pelayanan yang diperoleh, pemasaran yang digeluti, beberapa uang yang didapat, alias beberapa akar daya yang dihemat serta lain semacamnya (Suryana *et al* 2019). Salah satu elastis yang sanggup sebagai pemecahan dalam kepenatan penuh emosi yakni *Leader Member Exchange (LMX)* (Rakasiwi & Ratnaningsih, 2020). *LMX* sendiri didasarkan pada ikatan timbal balik antara tenaga kerja serta atasan. *LMX* diduga selaku alterasi sosial keyakinan, ide serta keharusan. Tidak hanya itu, sikap yang bersinggungan dengan profesi, menghargai keahlian para kepala serta wawasan, komitmen terhadap satu sama lain, serta menyenangkan satu sama lain sanggup berkontribusi guna pengembangan *LMX*. Sistem kepemimpinan *LMX* dalam penerapannya bisa menciptakan feedback antar perseorangan tanpa terbawa-bawa batasan maupun pangkat sosial. Bos serta pekerja bisa berbicara tanpa memandang prioritas serta lembaga maka bisa menyusutkan kepenatan sentimental para pekerja serta berpengaruh positif prestasi pekerja (Kurniawan & Putra, 2019). Tidak cuma itu bantuan sosial pula harus dalam serupa lembaga sokongan sosial ialah wujud pengakuan dari orang lain yang nyata kenyamanan, interes, apresiasi, maupun kontribusi lain yang menyebabkan pekerja merasa dicintai, diamati dinilai, serta ditolong. Juniastira (2018) mendeskripsikan support sosial selaku sesuatu support yang dirasakan selaku atensi, apresiasi,

interes, maupun kontribusi yang ada dari keluarga, sahabat, maupun orang-orang terdekat. Hingga dari itu, pengamat bisa merumuskan kalau support sosial ialah seluruh wujud support serta kasih sayang yang diperoleh oleh perseorangan dari keluarga, sahabat, serta lingkungan sosialnya.

Tenaga kerja amat gembira andaikan memperoleh support sosial dari perusahaan maka mereka makin bersemangat dalam bergerak. Penentuan support sosial selaku aspek yang dapat pengaruhi prestasi pekerja, dibantu oleh pengamatan-riset yang menggambarkan apabila sebab support sosial memiliki mempengaruhi berarti prestasi pekerja, aspek support sosial jadi salah satu penggerak pekerja guna berprestasi dengan positif Adnyaswari & Adnyani (2017), Puspitasari (2018), kalau prestasi pekerja bisa dipengaruhi oleh support sosial. Seirama dengan pandangan Sonia (2021) kalau kenaikan kinerja pekerja dipengaruhi oleh support sosial yang mencakup support sentimental, wujud apresiasi, wujud instrumental ataupun support wujud data.

Sehabis dapat hanya support sosial pekerja maupun pekerja hingga dapat lah komitmen institutnya. Formasi ialah aspek bernilai buat perseroan guna menjangkau keberhasilan serta tujuannya. Area institut yang meningkat kencang sudah membawa tantangan terkinibuat perseroan supaya dapat lebih membuahkan hasil dari institut yang lain. Pangkal energi individu yang diurus dengan positif mencipta bakal asal muasal energi individuyang bermutu serta terorganisir dengan positif. Dalam semacam industri komitmen pekerja ialah salah satu perihal yang amat bernilai buat institut, malahan banyak industri yang mengenakan komitmen selaku salah satu kondisi guna menjejali lowongan pekerjaan(Surya, 2017).

Dalam menjangkau tujuan industri ada banyak bagian di dalamnya salah satu antara lain adalah komitmen institut. Tujuan institut dapat berhasil bila pekerja mempunyai komitmen institut nya. Dasar guna meningkatkan kebiasaan institutserta komitmen organisasional ialah visi serta tujuan industri. Industri yang dibangun tanpa pekerja yang bergerak di dalamnya hingga sebaik apapun visi serta tujuan yang sudah dibentuk tidak bakal memberikan hasil yang berarti serta tidak akan berjalan ataupun berkecimpung yang membuat kekalahan industri menjangkau tujuannya.

Oleh sebab itu, hingga pegawai merupakan aspek sungguh diinginkan industri. Selaku keinginan, hingga industri harus guna membentengi pekerja yang bergerak didalamnya adalah dengan menumbuhkan komitmen organisasi pekerja itu sendiri (Yuwono *et al*,2020).Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang mulia akan merasa setia, tunduk, beroperasi keras guna menuntaskan peran yang dikasihkan kepadanya dan yakin dalam hatinya kalau organisasinya ialah yang terbaik, maka kerap bertahan ditempat kerjanya (Yusuf, 2020).

Berdasarkan situasi balik itu peneliti terpikat buat menjalankan penelitian mengenai: "Stress Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional dan Dukungan Sosial seta Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, dengan menggunakan path analysis untuk menentukan arah variabel yang diteliti serta menunjukkan seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap dependen baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 118 Orang. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebar langsung kepada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur di dalam studi ini diuraikan menjadi dua bagian, sub-struktural 1 dan sub-struktural 2.

Sub-struktural 1

Pada sub-struktural 1, akan digambarkan hubungan antara Konflik Peran Ganda (X1) , Kelelahan Emosional (X2), dan Dukungan Sosial (X3) terhadap Stress Kerja (Y). Berikut merupakan hasil perhitungan yang diperoleh menggunakan SPSS:

Tabel IV.17 Model Summary Sub-Struktural 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,210 ^a	,044	,019	2,083

a. Predictors: (Constant), Dukungan_sosial, konflik_ganda, Kelelahan_emosional

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Tabel IV.18 ANOVA Sub-Struktural 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,777	3	7,592	1,750	,161 ^b
	Residual	494,647	114	4,339		
	Total	517,424	117			

a. Dependent Variable: Stress_kerja

b. Predictors: (Constant), Dukungan_sosial, konflik_ganda, Kelelahan_emosional

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Pengaruh secara Simultan

Tabel *Model Summary* diatas memperlihatkan nilai *R-square* (R²), yang digunakan agar bisa mengetahui pengaruh atau dampak dari variabel X1, X2, dan X3 kepada Y secara simultan. Menurut tabel *Model Summary*, bisa dikatakan besarnya *R-square* (R²) ialah 0.044, yang menyatakan bahwa pengaruh atau dampak dari variabel X1, X2, dan X3 kepada Y secara simultan sebesar 4,4%. Sementara itu, 95.6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar studi ini. Agar dapat mengetahui nilai tingkat signifikansi, bisa terlihat dari tabel ANOVA yang menunjukkan nilai Sig. Bila nilai Sig. ≤ 0.05 , bisa dinyatakan signifikan. Namun, apabila nilai Sig. ≥ 0.05 , bisa dinyatakan tidak signifikan. Hasil uji signifikansi di tabel ANOVA diatas memperlihatkan bahwa nilai Sig. adalah $0.161 > 0.05$. Kesimpulannya adalah variabel X1, X2, dan X3 memiliki dampak atau pengaruh secara simultan tetapi tidak signifikan kepada variabel Y.

Tabel IV.19 Coefficients Sub-Struktural 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,957	1,884		10,594	,000
	konflik_ganda	,353	,192	,261	1,842	,068
	Kelelahan_emosional	-,272	,147	-,268	-1,850	,067
	Dukungan_sosial	,093	,161	,080	,577	,565

a. Dependent Variable: Stress_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Pengujian secara individual antara variabel X1 dan variabel Y Uji t

Seberapa besarnya pengaruh individual dari variabel X1 terhadap variabel Y bisa dilihat dari tabel *Coefficients*. Apabila nilai hasil dari t hitung $< t$ tabel, bisa dikatakan tidak ada pengaruh secara individual. Bila nilai hasil dari t hitung $> t$ tabel, bisa dikatakan terdapat dampak atau pengaruh secara individu. Melalui software SPSS, t tabel memiliki nilai 1.66. Nilai hasil dari t hitung Konflik Peran Ganda (X1) dan Stress Kerja (Y) pada tabel *Coefficients* menunjukkan nilai sebesar 1.254. Artinya, t hitung $< t$ tabel ($1.842 < 1.66$). Oleh karena itu, variabel X1 tidak memiliki dampak atau pengaruh secara individu kepada variabel Y.

Uji signifikansi secara individual.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi, bisa dilihat dari tabel *Coefficients* yang menunjukkan nilai Sig. Jika nilai hasil Sig. ≤ 0.05 , dapat dinyatakan signifikan. Namun, bila hasil Sig. ≥ 0.05 , dapat dinyatakan tidak signifikan. Lalu melalui tabel *Coefficients*, bisa dilihat nilai Sig. adalah 0.212. Dengan demikian, nilai hasil Sig. lebih besar bila dibandingkan dengan nilai 0.05 ($0.068 > 0.05$), yang artinya tidak signifikan. Besarnya nilai koefisien jalur (Beta) variabel X1 kepada Y berjumlah 0.261.

Pengujian secara individual antara variabel X2 dan variabel Y Uji t

Seberapa besarnya pengaruh individual dari variabel X2 kepada variabel Y dapat terlihat dari tabel *Coefficients*. Bila nilai t hitung < t tabel, dapat dinyatakan tidak ada dampak atau pengaruh secara individual. Bila nilai t hitung > t tabel, dapat dinyatakan ada dampak atau pengaruh secara individu. Melalui software SPSS, nilai t tabel menghasilkan nilai 1.66. Nilai hasil t hitung Kelelahan Emosional (X2) dan Stress Kerja (Y) pada tabel *Coefficients* menunjukkan nilai sebesar 1.552. Artinya, t hitung < t tabel (1.850 < 1.66). Kesimpulannya adalah variabel X2 memiliki dampak atau pengaruh secara individu kepada variabel Y.

Uji signifikansi secara individual

Untuk mengetahui tingkat signifikansi, bisa dilihat dari tabel *Coefficients* yang menunjukkan nilai hasil Sig. Apabila nilai Sig. ≤ 0.05 , dapat dinyatakan signifikan. Namun, jika nilai hasil Sig. ≥ 0.05 , dapat dinyatakan tidak signifikan. Melalui tabel *Coefficients*, bisa dilihat nilai Sig. adalah 0.067. Dengan demikian, nilai hasil Sig. lebih besar jika disamakan dengan nilai 0.05 (0.123 > 0.05), membuktikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak signifikan. Besarnya nilai koefisien jalur (Beta) variabel X2 kepada Y berjumlah 0.268.

Pengujian secara individual antara variabel X3 dan variabel Y Uji t

Seberapa besarnya pengaruh individual dari variabel X2 kepada variabel Y dapat terlihat dari tabel *Coefficients*. Bila nilai t hitung < t tabel, dapat dinyatakan tidak ada dampak atau pengaruh secara individual. Bila nilai t hitung > t tabel, dapat dinyatakan ada dampak atau pengaruh secara individu. Melalui software SPSS, nilai t tabel menghasilkan nilai 1.66. Nilai hasil t hitung Dukungan Sosial (X3) dan Stress Kerja (Y) pada tabel *Coefficients* menunjukkan nilai sebesar 1.552. Artinya, t hitung < t tabel (0,557 < 1.66). Kesimpulannya adalah variabel X3 tidak memiliki dampak atau pengaruh secara individu kepada variabel Y.

Uji signifikansi secara individual

Untuk mengetahui tingkat signifikansi, bisa dilihat dari tabel *Coefficients* yang menunjukkan nilai hasil Sig. Apabila nilai Sig. ≤ 0.05 , dapat dinyatakan signifikan. Namun, jika nilai hasil Sig. ≥ 0.05 , dapat dinyatakan tidak signifikan. Melalui tabel *Coefficients*, bisa dilihat nilai Sig. adalah 0.565. Dengan demikian, nilai hasil Sig. lebih besar jika disamakan dengan nilai $\alpha = 0.05$ (0.565 > 0.05), membuktikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak signifikan. Besarnya nilai koefisien jalur (Beta) variabel X3 kepada Y berjumlah 0.080.

Berdasarkan persamaan diatas, bisa diindikasikan bahwa:

- Dari tabel diatas didapati hasil *R Square* atau koefisien determinasi 0.044, yang berarti 4.4% variabel dependen yaitu Stress Kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variabel independen Konflik Peran Ganda (X1), variabel Kelelahan Emosional (X2) serta Dukungan Sosial (X3). 95.6% lainnya dijelaskan oleh variabel diluar studi ini.

- Menurut dari data yang di dapatkan, nilai koefisien jalur variabel Konflik Peran Ganda (X1) kepada Stress Kerja (Y) berjumlah 0.261. Jika Konflik Peran Ganda mengalami suatu kenaikan satu satuan, nilai dari Stress Kerja juga akan mendapati kenaikan sejumlah 0.261. Jika Konflik Peran Ganda mengalami suatu penurunan satu satuan, nilai dari Stress Kerjajuga akan mendapati penurunan sejumlah 0.261.

Berikutnya, nilai dari koefisien jalur variabel Kelelahan Emosional (X2) kepada

- Stress Kerja (Y) berjumlah 0.268. Jika Kelelahan Emosional mengalami suatu kenaikan satu satuan, maka Stress Kerjaakan mendapati kenaikan sejumlah 0.268. Jika Kelelahan Emosional mengalami suatu penuruan satu satuan, maka Stress Kerja juga akan mengalami penurunan sejumlah 0,268.

Berikutnya, nilai dari koefisien jalur variabel Dukungan Sosial (X3) kepada

- Stress Kerja (Y) berjumlah 0.080. Jika Dukungan Sosial mengalami suatu kenaikan satu satuan, maka Stress Kerjaakan mendapati kenaikan sejumlah 0.080. Jika Dukungan Sosial mengalami suatu penuruan satu satuan, maka Stress Kerja juga akan mengalami penurunan sejumlah 0,080.

Sub-struktural 2

Pada sub-struktural 2, digambarkan hubungan antara Konflik Peran Ganda (X1), Kelelahan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3), Stress Kerja (Y) kepada Komitmen Organisasi (Z). Hasil perhitungan yang diperoleh dicantumkan dibawah ini:

Tabel IV.20 Model Summary Sub-Struktural 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,822	,815	1,417

a. Predictors: (Constant), Stress_kerja, Kelelahan_emosional, Dukungan_sosial, konflik_ganda

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Tabel IV.21 ANOVA Sub-Struktural 2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1044,928	4	261,232	130,033	,000 ^b
	Residual	227,013	113	2,009		
	Total	1271,941	117			

a. Dependent Variable: K0mitmen_organisasi

b. Predictors: (Constant), Stress_kerja, Kelelahan_emosional, Dukungan_sosial, konflik_ganda

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Pengaruh secara Simultan

Tabel *Model Summary* diatas menunjukkan nilai *R square* (R²), yang dipakai untuk melihat dampak atau pengaruh dari variabel X1, X2, X3 dan Y kepada Z secara simultan. Menurut tabel *Model Summary*, nilai *R square* (R²) berjumlah 0.822, yang menyatakan dampak atau pengaruh variabel X1, X2, X3 dan Y terhadap Z secara simultan sebesar 82.2%. 17.8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar studi ini. Agar dapat mengetahui nilai tingkat signifikansi konstanta, bisa dilihat dari tabel ANOVA yang menunjukkan nilai hasil Sig. Apabila nilai hasil Sig. ≤ 0.05, bisa dinyatakan signifikan. Namun, apabila nilai hasil Sig. ≥ 0.05, bisa dinyatakan tidak signifikan. Hasil uji signifikansi dari tabel ANOVA diatas memperlihatkan bahwa hasil Sig. adalah 0.000 < 0.05. Oleh sebab itu, bisa dikatakan bahwa variabel X1, X2, X3 Y memiliki dampak atau pengaruh secara simultan serta signifikan kepada variabel Z.

Tabel IV.22 Coefficients Sub-Struktural 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,213	1,806		,672	,503
	konflik_ganda	,011	,132	,005	,086	,931
	Kelelahan_emosional	,180	,101	,113	1,772	,079
	Dukungan_sosial	-,308	,109	-,169	-2,818	,006
	Stress_kerja	1,431	,064	,913	22,452	,000

a. Dependent Variable: K0mitmen_organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Pengujian secara individual antara variabel X1 dan variabel Z Uji t

Besarnya pengaruh secara individual dari variabel X1 kepada variabel Z bisa dilihat dari tabel *Coefficients*. Bila nilai hasil t hitung < t tabel, bisa dikatakan tidak ada dampak atau pengaruh secara individual. Bila nilai t hitung > t tabel, bisa dikatakan ada dampak atau pengaruh secara individu. Melalui *software* SPSS, didapatkan nilai dari t tabel yaitu 1.66. Nilai hasil t hitung dari Konflik Peran Ganda (X1) dan Komitmen

Organisasi (Z) pada tabel *Coefficients* menunjukkan nilai sebesar 0,088. Artinya, t hitung $< t$ tabel ($0,088 < 1,66$). Oleh karena itu, variabel X1 memiliki dampak atau pengaruh secara individu kepada variabel Z.

Uji signifikansi secara individual

Untuk mengetahui tingkat signifikansi, bisa dilihat dari tabel *Coefficients* yang nilai hasil Sig. Bila hasil Sig. $\leq 0,05$, bisa dinyatakan signifikan. Namun, apabila hasil Sig. $\geq 0,05$, bisa dinyatakan tidak signifikan. Dari tabel *Coefficients*, bisa dilihat nilai hasil Sig. adalah 0,118. Dengan demikian, apabila nilai hasil Sig. lebih besar dibandingkan nilai $\alpha = 0,05$ ($0,931 > 0,05$), bisa dinyatakan signifikan. Besarnya nilai koefisien jalur (Beta) variabel X1 kepada Z adalah 0,005.

Pengujian secara individual antara variabel X2 dan variabel Z Uji t

Besarnya pengaruh secara individual dari variabel X2 kepada variabel Z bisa dilihat dari tabel *Coefficients*. Bila nilai hasil t hitung $< t$ tabel, bisa dikatakan tidak adadampak atau pengaruh secara individual. Bila nilai hasil t hitung $> t$ tabel, bisa dikatakan ada dampak atau pengaruh secara individual. Melalui *software* SPSS, diperoleh nilai dari t tabel yaitu 1,66. Hasil t hitung faktor Kelelahan emosional (X2) dan Komitmen Organisasi (Z) pada tabel *Coefficients* menunjukkan nilai sebesar 1,772. Dimana nilai hasil t hitung $< t$ tabel ($1,772 < 1,66$). Bisa dikatakan bahwa dari variabel X2 memiliki dampak atau pengaruh secara individu kepada variabel Z.

Uji signifikansi secara individual

Untuk mengetahui tingkat signifikansi, bisa dilihat dari tabel *Coefficients* yang menunjukkan nilai hasil Sig. Bila nilai hasil Sig. $\leq 0,05$, bisa dinyatakan signifikan. Namun, apabila nilai hasil Sig. $\geq 0,05$, bisa dinyatakan tidak signifikan. Dari tabel *Coefficients*, bisa dilihat nilai hasil Sig. adalah 1,772. Dengan demikian, nilai hasil Sig. lebih besar jika disamakan dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($0,079 > 0,05$), maka artinya tidak signifikan. Besarnya nilai koefisien jalur (Beta) variabel X2 kepada Z berjumlah 0,113.

Pengujian secara individual antara variabel X3 dan variabel Z Uji t

Besarnya pengaruh secara individual dari variabel X2 kepada variabel Z bisa dilihat dari tabel *Coefficients*. Bila nilai hasil t hitung $< t$ tabel, bisa dikatakan tidak adadampak atau pengaruh secara individual. Bila nilai hasil t hitung $> t$ tabel, bisa dikatakan ada dampak atau pengaruh secara individual. Melalui *software* SPSS, diperoleh nilai dari t tabel yaitu 1,66. Hasil t hitung faktor Dukungan Sosial (X3) dan Komitmen Organisasi (Z) pada tabel *Coefficients* menunjukkan nilai sebesar -2,818. Dimana nilai hasil t hitung $< t$ tabel ($-2,818 < 1,66$). Bisa dikatakan bahwa dari variabel X2 tidak memiliki dampak atau pengaruh secara individu kepada variabel Z.

Uji signifikansi secara individual

Untuk mengetahui tingkat signifikansi, bisa dilihat dari tabel *Coefficients* yang menunjukkan nilai hasil Sig. Bila nilai hasil Sig. $\leq 0,05$, bisa dinyatakan signifikan. Namun, apabila nilai hasil Sig. $\geq 0,05$, bisa dinyatakan tidak signifikan. Dari tabel *Coefficients*, bisa dilihat nilai hasil Sig. adalah 0,06. Dengan demikian, nilai hasil Sig. lebih besar jika disamakan dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($0,06 > 0,05$), maka artinya tidak

signifikan. Besarnya nilai koefisien jalur (Beta) variabel X2 kepada Z berjumlah - 0.163.

Pengujian secara individual antara variabel Y dan variabel Z Uji t

Besarnya pengaruh secara individu dari variabel Y kepada variabel Z bisa dilihat dari tabel *Coefficients*. Bila nilai hasil t hitung < t tabel, bisa dikatakan tidak ada dampak atau pengaruh secara individu. Bila hasil t hitung > t tabel, bisa dikatakan ada dampak atau pengaruh secara individu. Melalui *software* SPSS, didapati nilai dari t tabel yaitu 1.66. Hasil t hitung Stress Kerja (Y) dan Komitmen Organisasi (Z) pada tabel *Coefficients* menunjukkan nilai sebesar 22,452. Artinya, t hitung > t tabel (22,452 > 1.66). Oleh karena itu, dari variabel Y memiliki dampak atau pengaruh secara individu kepada variabel Z.

Uji signifikansi secara individual

Untuk mengetahui tingkat signifikansi, bisa dilihat dari tabel *Coefficients* yang menunjukkan nilai hasil Sig. Bila hasil Sig. ≤ 0.05 , dapat dinyatakan signifikan.

Namun, apabila nilai hasil Sig. ≥ 0.05 , dapat dinyatakan tidak signifikan. Dari tabel *Coefficients*, bisa dilihat nilai hasil Sig. adalah 0.000. Dengan demikian, nilai hasil Sig. lebih kecil apabila dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$), yang berarti signifikan. Nilai koefisien jalur (Beta) variabel Y kepada Z adalah 0.913.

Uji Hipotesis

Bagian ini menjelaskan mengenai pengujian hipotesis yang telah ditentukan di bab sebelumnya. Keputusan mengenai hipotesis yang diterima atau ditolak bisa dilihat dari:

1. Jika nilai probabilitas lebih kecil atau sama dengan nilai Sig. (≤ 0.05), H_0 ditolak dan H_a diterima.
1. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai Sig. atau (≥ 0.05), H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel IV.23 *Coefficients* Sub-Struktural 1 (Uji Hipotesa)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,957	1,884		10,594	,000
	konflik_ganda	,353	,192	,261	1,842	,068
	Kelelahan_emosional	-,272	,147	-,268	-1,850	,067
	Dukungan_sosial	,093	,161	,080	,577	,565

a. Dependent Variable: Stress_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Hipotesis 1: Pengujian Hipotesis Variabel X1 terhadap Variabel Y

H_0 = Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja (Y).

Ha = Konflik Peran Ganda (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja (Y).

Keputusan:

Sig. = 0.068, maka Ho diterima.

Kesimpulan:

Tidak ada pengaruh yang signifikan diantara Konflik Peran Ganda (X1) kepada Stress Kerja (Y).

Hipotesis 2: Pengujian Hipotesis Variabel X2 terhadap Variabel Y

Ho = Kelelahan Emosional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja (Y).

Ha = Kelelahan Emosional (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja (Y).

Keputusan:

Sig. = 0.123, maka Ho diterima.

Kesimpulan:

Tidak ada pengaruh yang signifikan diantara Kelelahan Emosional (X2) terhadap Stress Kerja (Y).

Hipotesis 3: Pengujian Hipotesis Variabel X3 terhadap Variabel Y

Ho = Dukungan Sosial (X3) berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja (Y). Ha = Dukungan Sosial (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja (Y).

Keputusan:

Sig. = 0,565 maka Ho diterima.

Kesimpulan:

Tidak ada pengaruh yang signifikan diantara Dukungan Sosial (X3) terhadap Stress Kerja (Y).

Tabel IV.24 Coefficients Sub-Struktural 2 (Uji Hipotesa)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,213	1,806		,672	,503
	konflik_ganda	,011	,132	,005	,086	,931
	Kelelahan_emosional	,180	,101	,113	1,772	,079
	Dukungan_sosial	-,308	,109	-,169	-2,818	,006
	Stress_kerja	1,431	,064	,913	22,452	,000

a. Dependent Variable: K0mitmen_organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Hipotesis 4: Pengujian Hipotesis Variabel X1 terhadap Z

Ho = Konflik Peran Ganda (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Ha = Konflik Peran Ganda (X1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Keputusan:

Sig. = 0,931, maka Ho diterima.

Kesimpulan:

Tidak ada pengaruh yang signifikan diantara Konflik Peran Ganda (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Hipotesis 5: Pengujian Hipotesis Variabel X2 terhadap Z

Ho = Kelelahan Emosional (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Ha = Kelelahan Emosional (X2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Keputusan:

Sig. = 0,079, maka Ho diterima.

Kesimpulan:

Tidak ada pengaruh yang signifikan diantara Kelelahan Emosional (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Hipotesis 6: Pengujian Hipotesis Variabel X3 terhadap Z

Ho = Dukungan Sosial (X3) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Ha = Dukungan Sosial (X3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Keputusan:

Sig. = 0,006, maka Ha diterima.

Kesimpulan:

ada pengaruh yang signifikan diantara Dukungan Sosial (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Hipotesis 7: Pengujian Hipotesis Variabel Y terhadap Variabel Z

Ho = Stress Kerja (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Ha = Stress Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Keputusan:

Sig. = 0.000, maka Ha diterima.

Kesimpulan:

Adanya pengaruh yang signifikan diantara Stress Kerja (Y) terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Tabel IV.25 Model Summary Sub-Struktural 1 (Uji Hipotesa)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,210 ^a	,044	,019	2,083

a. Predictors: (Constant), Dukungan_sosial, konflik_ganda, Kelelahan_emosional

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2023.

Tabel IV.26 ANOVA Sub-Struktural 1 (Uji Hipotesa)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,777	3	7,592	1,750	,161 ^b
	Residual	494,647	114	4,339		
	Total	517,424	117			

a. Dependent Variable: Stress_kerja

b. Predictors: (Constant), Dukungan_sosial, konflik_ganda, Kelelahan_emosional

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Hipotesis 8: Pengujian Hipotesis Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y

Ho = Konflik Peran Ganda (X1), Kelelahan Emosional (X2), dan Dukungan Sosial (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Emotional Response* (Y) secara simultan.

Ha = Konflik Peran Ganda (X1), Kelelahan Emosional (X2), dan Dukungan Sosial (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Emotional Response* (Y) secara simultan.

Keputusan:

R square (R²) = 0.044, maka pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y secara simultan sebesar 4.4%. Sementara itu, 95.6% adalah pengaruh faktor dari luar. Sig. = 0.161, maka Ho diterima.

Kesimpulan:

Ada pengaruh tetapi tidak signifikan diantara Konflik Peran Ganda (X1), Kelelahan Emosional (X2), dan Dukungan Sosial (X3) terhadap Stress Kerja (Y).

Tabel IV.27 Model Summary Sub-Struktural 2 (Uji Hipotesa)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,822	,815	1,417

a. Predictors: (Constant), Stress_kerja, Kelelahan_emosional, Dukungan_sosial, konflik_ganda

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2023

Tabel IV.28 ANOVA Sub-Struktural 2 (Uji Hipotesa)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1044,928	4	261,232	130,033	,000 ^b
	Residual	227,013	113	2,009		
	Total	1271,941	117			

a. Dependent Variable: K0mitmen_organisasi

b. Predictors: (Constant), Stress_kerja, Kelelahan_emosional, Dukungan_sosial, konflik_ganda

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2023

Hipotesis 9: Pengujian Hipotesis Variabel X1, X2, X3, Y terhadap Z

Ho = Konflik Peran Ganda (X1), Kelelahan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3), dan Stress Kerja (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) secara simultan.

Ha = Konflik Peran Ganda (X1), Kelelahan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3), dan Stress Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) secara simultan.

Keputusan:

R square (R²) = 0.906, maka pengaruh variabel X1, X2, X3 dan Y terhadap Z secara simultan sebesar 90,6%. 9,4% lainnya merupakan faktor luar.

Sig. = 0.000, maka Ha diterima.

Kesimpulan:

Adanya pengaruh yang signifikan diantara Konflik Peran Ganda (X1), Kelelahan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) dan Stress Kerja (Y) dan Komitmen Organisasi (Z).

Koefisien Determinasi

Tabel IV.28 menampilkan besar koefisien determinasi (R square) yaitu sebesar 0,44 atau sama dengan 4,4%. Angka tersebut variabel Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional, Dukungan Sosial berpengaruh langsung terhadap Stress Kerja sebesar 81,5%. Sedangkan sisanya (100% - 4,4% = 95,6%) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel IV.29 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,210 ^a	,044	,019	2,083

a. Predictors: (Constant), Dukungan_sosial, konflik_ganda, Kelelahan_emosional

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel IV.29 menampilkan besar koefisien determinasi (*R square*) 0,25 atau sama dengan 00,0%. Angka tersebut variabel Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional, Dukungan Sosial berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,25%. Sedangkan sisanya ($100\% - 0,25\% = 99,75\%$) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel IV.30 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,159 ^a	,025	,000	3,298

a. Predictors: (Constant), Dukungan_sosial, konflik_ganda, Kelelahan_emosional

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel IV.30 menampilkan besar koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,822 atau sama dengan 8,22%. Angka tersebut variabel Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional, Dukungan Sosial berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi melalui stres kerja sebesar 0,82%. Sedangkan sisanya ($100\% - 8,22\% = 91,78\%$) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel IV.31 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,822	,815	1,417

a. Predictors: (Constant), Stress_kerja, Kelelahan_emosional, Dukungan_sosial, konflik_ganda

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi secara langsung. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,931 < 0,05$ sehingga dapat di artikan bahwa Konflik Peran Ganda akan tidak memicu peningkatan Komitmen Organisasi di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara mempekerjakan karyawan dengan Konflik Peran Ganda dalam aktivitas secara langsung dalam jangka waktu yang panjang. Diketahui bahwa tingkat Konflik Peran Ganda pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara berada pada tingkat sebesar 0,23%.

Namun, keberadaan Konflik Peran Ganda di perusahaan relatif tidak memberi dampak negatif terhadap Stress Kerja .

Hal ini tidak sependapat dengan penelitian terdahulu yang dimana dia mengatakandalam berorganisasi, seorang karyawan hendaknya memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan yang aktif dalam kegiatan, merasa senang berada di kantor dan tidak ingin meninggalkan organisasi dapat menunjang keberhasilan yang organisasi tersebut (Noveria.2017).

Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kelelahan Emosional tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi secara langsung artinya hipotesis pertama pada penelitian ini di terima. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,079 < 0,05$ sehingga dapat di artikan bahwa Kelelahan Emosional tidak akan memicu peningkatan Komitmen Organisasi di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara mempekerjakan karyawan dengan Kelelahan Emosional dalam aktivitas secara langsung dalam jangka waktu yang panjang. Diketahui bahwa tingkat Kelelahan Emosional pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara berada pada tingkat yaitu sebesar 0,23%.

Namun, keberadaan Kelelahan Emosional di perusahaan relatif tidak memberi dampak negatif terhadap Komitmen Organisasi .

Hal ini tidak sependapat dengan penelitian terdahulu yang dimana dia mengatakan Kelelahan emosional sangat kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada tenaga front liner. Kekuatan pengaruh itulah yang kemudian menimbulkan komitmen tenaga *front liner* terhadap organisasi tempatnya mengabdikan (Putu Bayu Santika, 2017).

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi secara langsung artinya hipotesis pertama pada penelitian ini tidak di terima. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga dapat di artikan bahwa Dukungan Sosial akan memicu peningkatan Komitmen Organisasi di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara mempekerjakan karyawan dengan Dukungan Sosial dalam aktivitas secara langsung dalam jangka waktu yang panjang. diketahui bahwa tingkat Dukungan Sosial pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara berada pada tingkat yang tinggi yaitu sebesar 0,23%.

Namun, keberadaan Dukungan Sosial di perusahaan relatif memberi dampak negatif terhadap Komitmen Organisasi .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftahun Ni'mah Suseno (2020) dimana ia mengatakan Dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional

berpengaruh terhadap komitmen kontinuitas melalui mediator motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dan ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kontinuitas dan jika dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional dikontrol maka ada hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen kontinuitas dan ketika motivasi kerja dikontrol maka tidak ada hubungan antara dukungan sosial dengan komitmen kontinuitas dan tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen kontinuitas (Miftahun Ni'mah Suseno, 2020).

Pengaruh Stress Kerja, terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil ini dengan nilai tidak signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh pada komitmen organisasi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Besarnya pengaruh dan variabel Konflik Peran ganda berpengaruh terhadap variabel Stress Kerja Melalui variabel komitmen organisasi sebesar 0,25% atau sama dengan 25%. Dengan demikian keberadaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel antara variabel Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja memberikan hasil lebih besar.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengatakan Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi. Menurut Shahid *et al*, karyawan yang mengalami stres karena beban kerja, pekerjaan yang beresiko, masalah hubungan dengan rekan kerja dan ketidakmampuan dalam mengelola kehidupan keluarga yang menimbulkan masalah sosial akan menurunkan tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Herjany & Bernarto (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, sehingga jika tingkat stress dikurangi maka komitmen organisasi akan meningkat.

Semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin menurunkan komitmen organisasi karyawan (Ariawan & Sriathi, 2017). Dalam penelitian Herjany dan Bernarto (2018) juga menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Stress Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil ini dengan nilai tidak signifikan sebesar $0,161 < 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional, Dukungan Sosial dan Stress kerja berpengaruh pada komitmen organisasi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Besarnya pengaruh dan variabel Konflik Peran ganda berpengaruh terhadap variabel Stres Kerja Melalui variabel komitmen organisasi sebesar 8,22% atau sama dengan 8,22% Dengan demikian keberadaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel antara variabel Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja memberikan hasil lebih besar

Pengaruh Konflik Peran Ganda , Kelelahan Emosional, Dukungan Sosial dan Stres kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi . Hasil ini dengan nilai tidak signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa variabel Konflik Peran Ganda , Kelelahan Emosional, Dukungan Sosial dan Stres Kerja berpengaruh pada Komitmen Organisasi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Besarnya pengaruh dan variabel Konflik Peran ganda berpengaruh terhadap variabel Stres Kerja Melalui variabel komitmen organisasi sebesar 8,22% atau sama dengan 8,22% Dengan demikian keberadaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel antara variabel Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja memberikan hasil lebih besar .

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. Konflik Peran Ganda dan Kelelahan Emosional tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi secara langsung pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai sig $> 0,50$. Artinya keberadaan Konflik Peran Ganda dan Kelelahan Emosional di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara tidak berdampak negatif terhadap Komitmen Organisasi. Karyawan tetap memiliki Konflik Peran Ganda, serta Kelelahan Emosionalnya walaupun sudah di landasi oleh Komitmen Organisasi yang ada.
2. Dukungan Sosial, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Stres pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Artinya keberadaan Dukungan Sosial dan komitmen organisasi dapat meningkatkan Stres kerja di perusahaan.
3. Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional, Dukungan Sosial dan Stres Kerja memiliki dampak yang signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Yuli Prasetyo, Azis Fathoni, Djamaludin Malik. (2018). "*Analisis Pengaruh Konflik Keluarga Pekerjaan, Hardiness, SelfEfficacy Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasinya (Studi Pada Guru Demak)*". Journal of management.Vol 4 no. 4.

- Adynsaswari, N. A. (2017). *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5),24:38
- Arif, Abdul (2019). *Teh KekinianAla Taiwan*. Jakarta : ayosemarang.com, diakses pada 20 agustus 2022.
- Ary, D. Jacobs, L.C. Razavieh, Asghar & Furchan, Arief. (2017). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. (Penterjemah: Arief Furchon). Surabaya: Usaha Nasional. <https://tatangmanguny.wordpress.com/2009/06/30/sampel-sampling-dan-populasi-penelitian-bagian-ii-teknik-sampling-ii/>, diakses pada 25 Agustus 2022.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (Issue 1). Semarang University Press. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004> Badan Pusat Statistik. (2019). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019* (Issue 41)
- Carwadi, & Juwita, F. (2019). *Perbedaan Antara Kebisingan, Umur, dan Beban Kerja Pada Tingkat Stres Kerja di Bagian Produksi*. *Kesehatan Dan Kebidanan*, 8(1), 1-13.
- Cigna. (2019). *Survei Skor Kesejahteraan Cigna*. <https://www.cigna.co.id/siaran-pers>
- Denizia, R., & Wulida, A. T. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Llife Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)*. 61(4), 47-53.
- Cristy, R., & Jatmika, D. (2019). *Hubungan antara work family conflict dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawati yang telah menikah di pt. K*. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 1(2), 1-13.
- Dewi, S. S. (2017). *Hubungan konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja di PT. bumi sari prima pematang siantar*. *Psikologi Konseling*, 10(1).
- Ekawati, K. W. P. I. W. (2019). *Faktor-faktor Yang Berpengaruh Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pnenanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 7(4), 246-253. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Petugas Call Center Nomor Tunggal Panggilan Darurat (Ntpd) Jakarta Siaga 112 Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dki Jakarta Tahun 2021.*
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang.

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 3 No 3 (2023) 974-996 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643

DOI: 47467/visa.v3i3.5340

Hasan, A., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2018). *Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dan Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Central Control Room (Studi Kasus Pada Pt. Pjb Unit Pembangkit Paiton Probolinggo)*.

[Http://digilib.unila.ac.id/66317/3/3.%20SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf](http://digilib.unila.ac.id/66317/3/3.%20SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf)

[Http://repository.unj.ac.id/16174/1/Tesis%20Engkos%20Kosasih%20MP%20Dikmen%202012.pdf](http://repository.unj.ac.id/16174/1/Tesis%20Engkos%20Kosasih%20MP%20Dikmen%202012.pdf)

[Https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/download/513/485](https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/download/513/485)

[Https://media.neliti.com/media/publications/330574-analisis-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-5944bd7c.htm](https://media.neliti.com/media/publications/330574-analisis-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-5944bd7c.htm)

[Https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/73798/FERY%20BUDY%20PRASTYO.pdf](https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/73798/FERY%20BUDY%20PRASTYO.pdf)

Intan Kumala Sari , Tania Rezki Farha , Vicky F Sanjaya. (2021). "*Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi*". *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi* Vol 13 (No 1) 051 – 059.

Jurnal Kesehatan Masyarakat (eJournal), 6(4), 255–260. HSE. (2019). *Work-related stress , anxiety or depression statistics in Great Britain* , (2019). Annual Statistics, 1–9. <http://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm>

Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. ALFABETA.

Kevin Antonio, Ade Heryana, Intan Silviana, Anggun Nabila. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* Volume 10, Nomor 1, Januari (2022) ISSN: 2715-5617 / e-ISSN: 2356-3346 <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm> 101

Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahrudin, Abd. Mansyur Mus. (2018). *JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN* Issue 1.

Vince Ariyani *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2, Juni (2022) E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259. "*Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Wanita Karier Di Kantor Gubernur Sumatera Utara*".

Vivi Nila Sari, Marta Widian Sari, Monica Rini, Dian Anggraini, Andry Novrianto *Vol .7, No.1 , Juni (2022) P ISSN 2503-4367 E ISSN 2797-3948. "MODEL KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI"*.

VISA: Journal of Visions and Ideas

**Vol 3 No 3 (2023) 974-996 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v3i3.5340**

Widiardian, Neddiar. (2017). *"Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kppn Merauke"*.

Zahru lutfiana Vol. 1, No.1 Agustus (2021), Hal. 299-308. *"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kelelahan Emosional Pada MTS Negeri 2 Pekanbaru"*