



ISSN 2654-2757 (Online)

ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis

Vol. 29, Issue.2, Agustus 2025

<https://esensijournal.com/index.php/esensi/index>

doi.org/10.56943/esensi.v29i2.342

The Role of Job Satisfaction in Mediating the Effect of Job Stress and Roster Work Systems on Organizational Commitment of Roster Workers in Morowali

Rahmi Hermawati¹, Amelia Maharani Putri^{2*}, Susi Adiawaty³

¹dosen00817@unpam.ac.id, ²ameliamaharani64@gmail.com, ³susi@ibn.ac.id

Pamulang University Faculty of Economics 2,3 Management Study Program Institut Bisnis Nusantara

*Corresponding Author: Amelia Maharani Putri

Email: ameliamaharani64@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Job Stress and Roster Work Systems on Organizational Commitment, with Job Satisfaction acting as an intervening variable. This study is motivated by indications of low organizational commitment and high job stress among roster workers in Morowali. The research method used was quantitative and associative. The sample consisted of 150 roster workers in Morowali, using a non-probability sampling technique. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results of the hypothesis test demonstrated that Job Stress and Roster Work Systems each significantly influence Job Satisfaction and Organizational Commitment. Furthermore, Job Satisfaction was shown to significantly influence Organizational Commitment. This study concludes that Job Satisfaction is an effective variable in mediating the influence of Job Stress and Roster Work Systems on Organizational Commitment.

Keywords: *Job Stress, Roster Work Systems, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting karena berdampak pada keefektivitasan organisasi dalam melaksanakan operasionalnya. Peran SDM sebagai penentu semua tindakan dalam usaha mencapai tujuan organisasi menjadikan perusahaan perlu strategi untuk bertahan dalam persaingan, yaitu dengan memiliki SDM yang berfungsi baik sesuai kebutuhan perusahaan (Situmorang, 2018). Kualitas sumber daya manusia yang baik diharapkan mendorong sumber daya manusia untuk memiliki Komitmen terhadap Organisasi

(Lestari, 2020). Komitmen ini sangat penting bagi berlangsungnya kehidupan perusahaan, karena komitmen menentukan sikap karyawan untuk tetap mengabdikan diri pada perusahaan agar perusahaan bisa tetap berjalan.

Namun, pada perusahaan PT. XYZ (tempat pekerja roster di Morowali berada), ditemukan fenomena adanya indikasi komitmen terhadap organisasi yang rendah. Indikasi tersebut terlihat dari kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, bahkan adanya keinginan untuk keluar dari organisasi meskipun terkendala oleh keterbatasan pendidikan yang dimiliki karyawan. Salah satu faktor utama yang diduga menyebabkan penurunan komitmen organisasi adalah Stres Kerja. Stres kerja merusak kondisi, emosi, dan proses pemikiran karyawan, menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis (Asih, 2018). Gejala stres yang berdampak negatif (*distres*) dapat menghasilkan perilaku disfungsional seperti moral yang rendah, sering melakukan kesalahan, bersikap masa bodoh, dan absen tanpa alasan (Ariawan, 2018). Fenomena yang ditemukan di Morowali menunjukkan bahwa karyawan menerima tuntutan pekerjaan yang terlalu besar, sehingga banyak pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu. Hal ini memicu stres karena karyawan tidak dapat memenuhi kewajiban mereka sebagai karyawan. Efek berlebihan dari stres ini adalah meningkatkan niat karyawan untuk keluar dan mengurangi kinerja organisasi (Ariawan, 2018). Stres kerja yang tinggi secara empiris terbukti dapat menurunkan komitmen organisasi (Ariawan, 2018).

Selain Stres Kerja, faktor lain yang memicu masalah di kalangan pekerja adalah implementasi Sistem Kerja Roster. Sistem kerja roster adalah metode atau tata cara pengaturan jadwal kerja bagi sekelompok pekerja atau karyawan (Vania, 2023). Penerapan sistem roster di PT. XYZ menggunakan metode 5 hari kerja dan 2 hari libur (5-2), namun terdapat masalah serius dalam alokasi hari libur yang bersifat tetap bagi masing-masing karyawan. Adanya hari libur yang berbeda-beda dan bersifat tetap ini menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan, membuat hubungan antar pekerja menjadi tidak harmonis, dan merugikan perusahaan. Akibatnya, situasi ini turut menimbulkan Stres Kerja karena karyawan tidak betah, dan menyebabkan tingginya angka *resign*. Selain itu, proses pergantian roster antar pekerja juga dilaporkan berjalan sangat lambat.

Meskipun terdapat isu negatif terkait roster, sistem kerja ini seharusnya memberikan banyak manfaat, salah satunya pengelolaan *shifting* kerja yang tepat yang dapat meningkatkan Kepuasan Karyawan (RUN iProbe, 2023). Kepuasan karyawan timbul ketika adanya fleksibilitas (seperti pertukaran jadwal atau permintaan cuti) yang meningkatkan semangat, produktivitas staf, dan rasa keadilan, khususnya pada pekerja roster yang bergilir. Kepuasan Kerja ini diduga kuat berperan sebagai variabel perantara yang efektif, karena Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Lestari, 2020).

Berdasarkan indikasi Stres Kerja yang tinggi, isu ketidakadilan dalam Sistem Kerja Roster, dan pentingnya Kepuasan Kerja sebagai jembatan menuju Komitmen Organisasi, maka perlu dilakukan satu penelitian yang melihat Pengaruh Stres Kerja dan Sistem Kerja Roster Terhadap Komitmen Pada Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dikalangan pekerja Roster di Morowali.

RESEARCH METHODOLOGY

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan mengetahui hubungan antar variabel. Variabel yang digunakan meliputi Stres Kerja (X1) dan Sistem Kerja Roster (X2) sebagai variabel independen; Komitmen pada Organisasi (Y) sebagai variabel dependen; dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

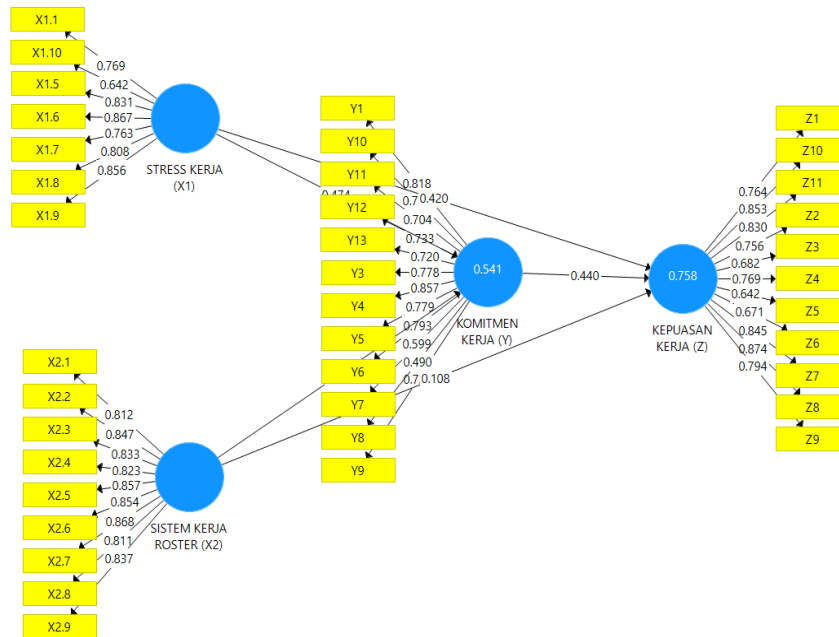
Populasi penelitian adalah Pekerja Roster di Morowali. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling*, khususnya *proportionate stratified random sampling*. Berdasarkan Lampiran 4.1, jumlah sampel yang diteliti adalah 150 responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS. Kriteria pengujian hipotesis adalah P-Value < 0,05 dan T-Value > 1,96.

RESULT AND DISCUSSION

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengukuran konvergensi menggunakan nilai AVE di atas 0.5, dengan nilai *loading* untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0.7. **Ghozali, (2012)**, dengan hasil seperti gambar 1.

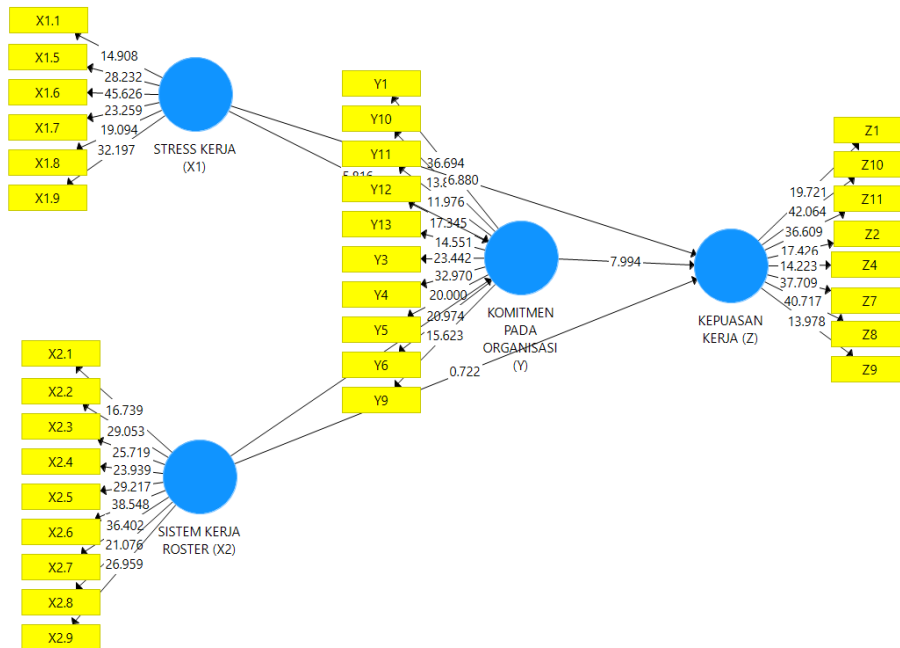


Gambar 1. Model Struktural outer model pengujian 1

Hasi perhitungan pertama tersebut menunjukkan pernyataan X1.10, Y7, Y8, Z3, Z5, dan Z6, tidak valid dikarenakan nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel tidak memenuhi nilai *convergent validity* karena tidak memiliki nilai *loadings factor* > 0,7. Maka akan dilakukan eliminasi terhadap indikator variabel yang tidak valid dengan melakukan penghapusan pada pernyataan yang tidak valid yakni X1.10, Y7, Y8, Z3, Z5, dan Z6, yang kemudian telah dilakukan pengujian validitas kembali, maka diperoleh nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi nilai *convergent validity*, karena memiliki nilai *loadings factor* > 0,7 sehingga model memenuhi syarat valid. Langkah ini dapat dijelaskan pada table 1

Variabel	Cronbach's Alpha		rhoA		Composite Reliability		Average Variance Extracted (AVE)	
	Sebelum eliminasi	Setelah eliminasi	Sebelum eliminasi	Setelah eliminasi	Sebelum eliminasi	Setelah eliminasi	Sebelum eliminasi	Setelah eliminasi
Kepuasan Kerja (Z)	0,932	0,931	0,936	0,933	0,942	0,944	0,600	0,678
Komitmen pada Organisasi (Y)	0,920	0,922	0,932	0,927	0,932	0,935	0,538	0,589
Sistem Kerja Roster (X2)	0,947	0,947	0,950	0,951	0,955	0,955	0,703	0,702
Stres Kerja (X1)	0,901	0,904	0,909	0,910	0,922	0,926	0,631	0,676

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2024



Gambar 2. Model Struktural outer model pengujian 2

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah 0,742, yang berarti 74,2% variasi Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Stres Kerja dan Sistem Kerja Roster. Sementara itu, nilai R-Square untuk variabel Komitmen pada Organisasi (Y) adalah 0,557 (55,7%), menunjukkan bahwa Stres Kerja, Sistem Kerja Roster, dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi Komitmen Organisasi. Nilai ini menunjukkan model struktural yang memadai dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 2. Nilai R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,742	0,737
Komitmen pada Organisasi (Y)	0,557	0,551

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2024

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	T-Value	P-Values	Hipotesis
Stres Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,653	12,674	0,000	Diterima
Sistem Kerja <i>Roster</i> (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,205	2,898	0,004	Diterima
Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen pada Organisasi (Y)	0,469	7,252	0,000	Diterima
Stres Kerja (X1) -> Komitmen pada Organisasi (Y)	0,474	5,804	0,000	Diterima
Sistem Kerja <i>Roster</i> (X2) -> Komitmen pada Organisasi (Y)	0,344	3,517	0,000	Diterima

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2024

Pengaruh Langsung Antar Variabel

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh langsung, ditemukan bahwa variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai P-Value sebesar 0,000 dan T-Statistik sebesar 12,674. Karena nilai P-Value (0,000) kurang dari 0,05 dan T-Statistik (12,674) lebih besar dari 1,96, maka hipotesis yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) diterima. Lebih lanjut, koefisien jalur (*Original Sample/O*) dari hubungan ini adalah positif, yaitu 0,653.

Interpretasi Hasil dan Konsistensi Teoritis

Temuan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja menegaskan hubungan erat antara kondisi psikologis karyawan dan penilaian mereka terhadap pekerjaan. Stres kerja didefinisikan sebagai keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pekerja, yang disebabkan oleh ketidakseimbangan fisik dan psikologis.

Secara tradisional, dalam konteks manajemen, stres kerja yang berlebihan (*distress*) seringkali dianggap memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami stres cenderung merasa frustrasi, emosional, dan tidak nyaman saat bekerja, yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja mereka. Ketika stres kerja berlanjut dalam jangka waktu yang lama, hal ini dapat berdampak negatif pada perusahaan karena karyawan tidak dapat merasa puas dengan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya oleh I Gede Redita Yasa dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2019) juga menunjukkan hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan (Koefisien: 0,653). Ini mengimplikasikan bahwa dalam konteks pekerja roster di Morowali, mekanisme yang terjadi mungkin adalah:

1. Stres sebagai Katalisator Perubahan: Meskipun stres tinggi (dengan skor rata-rata deskriptif 3,484 yang masuk kategori "Tinggi"), tekanan ini mungkin memicu perusahaan untuk mengambil tindakan atau memberikan dukungan yang dirasakan karyawan sebagai upaya positif.
2. Dukungan Sosial dan Perusahaan: Karyawan membutuhkan dukungan sosial dan pendekatan yang diambil oleh perusahaan dalam mengidentifikasi masalah yang dihadapi karyawan. Dukungan ini membantu karyawan mengelola stres kerja dengan baik, dan proses pengelolaan stres (misalnya melalui fasilitas atau kebijakan perusahaan) dapat memberikan dampak positif, sehingga mereka merasa lebih puas (Luthans, 2021). Kepuasan karyawan adalah perasaan menyenangkan yang timbul ketika hasil pekerjaan mereka mencapai apa yang dianggap penting.

Oleh karena itu, pengaruh positif ini menunjukkan bahwa terlepas dari tingkat stres yang tinggi, pekerja roster di Morowali mungkin menemukan mekanisme *coping* atau *resilience* yang efektif, yang didukung oleh faktor-faktor lain di lingkungan kerja, sehingga Kepuasan Kerja mereka tetap tinggi (skor rata-rata 3,658, kategori "Tinggi").

Temuan ini diperkuat oleh studi empiris yang relevan. Penelitian oleh Harahap & Nasution (2023) juga menyatakan bahwa stres kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,473 dengan nilai probabilitas 0,000, yang menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Choirunisha & Waluyo (2023) juga menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Sistem Kerja Roster Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis untuk jalur langsung dari Sistem Kerja Roster (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Temuan ini didukung oleh nilai P-Value sebesar 0,004 dan T-Statistik sebesar 2,898. Karena nilai P-Value (0,004) kurang dari 0,05 dan T-Statistik (2,898) lebih besar dari 1,96, hipotesis ini diterima, yang berarti Sistem Kerja Roster berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien jalur hubungan ini adalah positif, yaitu 0,205.

Interpretasi dan Mekanisme Pengaruh

Sistem kerja roster didefinisikan sebagai metode atau tata cara pengaturan jadwal kerja bagi sekelompok pekerja atau karyawan dalam suatu organisasi. Sistem ini umumnya diterapkan di industri yang memerlukan operasional terus-menerus, seperti pertambangan, perminyakan, dan transportasi, di mana rotasi *shift* yang teratur penting untuk menjaga produktivitas.

Temuan positif ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat isu yang disebutkan dalam pendahuluan (adanya kecemburuan sosial akibat roster yang bersifat tetap), secara keseluruhan, cara perusahaan mengelola jadwal kerja roster pada pekerja di Morowali dianggap berhasil dalam menciptakan Kepuasan Kerja. Kepuasan karyawan timbul ketika mereka menilai pekerjaan berdasarkan seberapa baik hasil pekerjaan mereka mencapai apa yang dianggap penting.

Sistem kerja yang memiliki kemudahan bagi karyawan akan membuat karyawan merasa puas. Manfaat sistem kerja roster yang terkelola dengan baik meliputi:

1. **Fleksibilitas:** Sistem kerja roster yang bergilir memberikan lebih banyak fleksibilitas untuk mengakomodasi permintaan staf, seperti memungkinkan pertukaran jadwal atau permintaan cuti, yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas.
2. **Keadilan dan Visibilitas:** Adanya jadwal kerja yang teratur dan dapat diandalkan, memberikan karyawan visibilitas yang jelas tentang waktu kerja dan jadwal liburan mereka. Hal ini membantu menciptakan rasa keadilan dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi.

Meskipun sistem roster menuntut komitmen penuh dari pekerja, pengelolaan *shifting* kerja yang tepat, yang merupakan salah satu manfaat roster, dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Batool (2023) yang secara spesifik menyatakan bahwa manajemen roster pada perawat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, pengaruh positif yang signifikan ini menunjukkan bahwa mekanisme penjadwalan roster di Morowali berhasil diadaptasi oleh pekerja, dan aspek positif seperti kejelasan jadwal dan fleksibilitas yang didapat lebih dominan daripada isu kecemburuan sosial, sehingga secara efektif meningkatkan penilaian positif karyawan terhadap pekerjaan mereka (Kepuasan Kerja).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen pada Organisasi

Hasil pengujian hipotesis untuk jalur langsung dari Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen pada Organisasi (Y) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Temuan ini didukung oleh nilai P-Value sebesar 0,000 dan T-Statistik sebesar 7,252. Karena nilai P-Value (0,000) kurang dari 0,05 dan T-Statistik (7,252) lebih besar dari ambang batas 1,96, maka Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen pada Organisasi diterima. Koefisien jalur (*Original Sample/O*) dari hubungan ini adalah positif, yaitu 0,469.

Interpretasi dan Mekanisme Pengaruh

Temuan ini secara konsisten dan kuat selaras dengan teori perilaku organisasi yang menghubungkan sikap karyawan terhadap pekerjaan (*job satisfaction*) dengan keterikatan mereka pada perusahaan (*organizational commitment*). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum atau reaksi emosional yang menyenangkan yang timbul dari penilaian seorang individu terhadap pekerjaannya, yang berasal dari perbandingan hasil aktual dengan apa yang diinginkan. Komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang karyawan berpihak pada tujuan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya.

Pengaruh positif dan signifikan (0,469) menunjukkan bahwa semakin puas pekerja roster di Morowali dengan pekerjaan mereka, semakin tinggi pula Komitmen mereka terhadap organisasi. Mekanisme hubungan ini didasarkan pada prinsip timbal balik:

1. Ketika karyawan merasa Kepuasan Kerja mereka tinggi—misalnya, karena mereka menilai positif aspek upah, kesempatan promosi, dukungan penyelia, atau hubungan dengan rekan kerja—mereka akan merasa dihargai.
2. Penilaian positif ini memicu keinginan untuk membalas kebaikan yang telah diterima dari perusahaan (Luthans, 2021). Balasan ini diwujudkan dalam bentuk peningkatan Komitmen Organisasi, khususnya *Affective Commitment* (keterlibatan emosional dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi).

Dalam konteks pekerja roster di Morowali, Komitmen pada Organisasi yang sudah dibangun dapat dipertahankan melalui Kepuasan Kerja yang ditimbulkan oleh karyawan yang puas akan hasil kerjanya. Secara deskriptif, Kepuasan Kerja pekerja roster di Morowali berada pada kategori "Tinggi" (rata-rata 3,658), yang menjadi basis penting dalam menjaga Komitmen Organisasi mereka yang juga berada di kategori "Tinggi" (rata-rata 3,400).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh studi-studi empiris di berbagai konteks. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sejalan dengan itu, Christover, et al. (2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Demikian pula, Wangsa dan Edalmen (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Temuan ini secara jelas menyoroti bahwa Kepuasan Kerja bukan sekadar hasil dari pengelolaan SDM yang baik, melainkan merupakan prediktor penting yang secara langsung mendorong Komitmen Karyawan, yang pada akhirnya sangat esensial bagi kelangsungan hidup dan stabilitas organisasi.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen pada Organisasi

Hasil pengujian hipotesis untuk jalur langsung dari Stres Kerja (X1) terhadap Komitmen pada Organisasi (Y) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Temuan ini didukung oleh nilai P-Value sebesar 0,000 dan T-Statistik sebesar 5,804. Karena nilai P-Value (0,000) kurang dari 0,05 dan T-Statistik (5,804) lebih besar dari ambang batas 1,96, maka Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen pada Organisasi diterima. Koefisien jalur (*Original Sample/O*) dari hubungan ini adalah positif, yaitu 0,474.

Interpretasi dan Konsistensi Teoritis

Temuan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen pada Organisasi pada pekerja roster di Morowali merupakan hasil yang kontras dengan pandangan umum dalam literatur perilaku organisasi. Pandangan tradisional, yang juga diacu dalam landasan teori penelitian ini, sering menunjukkan bahwa Stres Kerja yang tinggi merusak kondisi emosi dan proses berpikir karyawan, menghasilkan perilaku disfungsional, dan secara negatif serta signifikan menurunkan Komitmen Organisasi. Penelitian sebelumnya oleh Angel Wangsa dan Edalmen (2022) dan Christover, et al. (2021) menunjukkan bahwa stres kerja cenderung memiliki pengaruh negatif (bahkan tidak signifikan) terhadap komitmen organisasi.

Namun, hasil temuan positif (koefisien 0,474) menunjukkan adanya mekanisme adaptif yang kuat di kalangan pekerja roster Morowali, atau bahwa stres yang dialami dipersepsikan sebagai *challenge stressors* daripada *hindrance stressors*. Beban kerja yang tinggi, yang menjadi bagian dari stres, dapat meningkatkan komitmen jika karyawan merasa mampu mengatasinya.

Mekanisme ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Stres yang Terkelola (*Challenge Stressors*): Dalam konteks pekerja roster, peningkatan stres kerja yang terkelola dengan baik dapat mendorong karyawan untuk merasa nyaman dan termotivasi, yang pada gilirannya dapat menekan tingkat stres itu sendiri dan meningkatkan komitmen. Stres yang dipersepsikan sebagai tantangan (misalnya, tuntutan pekerjaan yang kompleks yang memicu pertumbuhan keterampilan) justru dapat meningkatkan *Affective Commitment* karena karyawan merasa pekerjaan mereka berharga dan penting bagi organisasi (Luthans, 2021).
2. Timbal Balik Komitmen: Semakin tinggi komitmen organisasi, karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat stres kerja. Komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang karyawan berpihak pada tujuan organisasi serta mempunyai keinginan dalam hal mempertahankan anggotanya (Lubis, 2019). Meskipun mereka menghadapi tuntutan pekerjaan yang terlalu besar, mekanisme *coping* yang efektif (mungkin didukung oleh

kepuasan kerja atau faktor lain) memungkinkan mereka mempertahankan bahkan memperkuat keterikatan mereka pada organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jodhi Nick Costa (2022) dan Ningsih (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa bagi pekerja roster di Morowali, tekanan kerja yang ada, meskipun tinggi (skor deskriptif Stres Kerja 3,484, kategori "Tinggi"), tidak sepenuhnya merusak loyalitas mereka, melainkan dalam batas tertentu, malah memperkuat ikatan mereka dengan perusahaan

5. Pengaruh Sistem Kerja Roster Terhadap Komitmen pada Organisasi

Hasil pengujian hipotesis untuk jalur langsung dari Sistem Kerja Roster (X2) terhadap Komitmen pada Organisasi (Y) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Temuan ini dikonfirmasi oleh nilai P-Value sebesar 0,000 dan T-Statistik sebesar 3,517,. Karena nilai P-Value (0,000) kurang dari 0,05 dan T-Statistik (3,517) lebih besar dari ambang batas 1,96, maka Hipotesis 5 (H5) diterima, yang berarti sistem kerja roster berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada organisasi. Koefisien jalur (*Original Sample/O*) dari hubungan ini adalah positif, yaitu 0,344,.

Interpretasi dan Implikasi pada Pekerja Roster Morowali

Temuan ini sangat penting karena menunjukkan bahwa sistem pengelolaan waktu kerja (roster), meskipun menimbulkan tantangan di awal (seperti kecemburuan sosial yang disebutkan di latar belakang,.) pada akhirnya berhasil diterjemahkan menjadi loyalitas yang lebih tinggi oleh pekerja di Morowali. Sistem kerja roster didefinisikan sebagai metode pengaturan jadwal kerja bagi sekelompok pekerja atau karyawan dalam suatu organisasi,.

Pengaruh positif yang signifikan ini dapat dijelaskan melalui beberapa aspek kunci dari sistem kerja yang terstruktur:

1. Kejelasan dan Prediktabilitas: Sistem kerja roster yang efisien memberikan karyawan visibilitas yang jelas tentang waktu kerja dan jadwal liburan mereka. Kejelasan dan prediktabilitas ini membantu menciptakan rasa keadilan dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, yang merupakan dasar dari *Affective Commitment* (keterikatan emosional).
2. Kebutuhan Komitmen Penuh: Penerapan sistem roster menuntut komitmen penuh dari pihak pekerja,. Ketika perusahaan telah membuat sistem penjadwalan yang jelas dan terstruktur—yang merupakan bagian dari dukungan operasional—karyawan merasa berkewajiban untuk membalasnya dengan Komitmen terhadap Organisasi (terutama *Normative Commitment*),.

3. Manajemen *Shifting* yang Tepat: Manfaat dari sistem roster termasuk pengelolaan *shifting* kerja yang tepat, yang meningkatkan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya,. Kepuasan yang timbul dari efisiensi pengelolaan waktu ini secara sinergis memperkuat Komitmen Organisasi.

Temuan ini menegaskan bahwa faktor struktural dan operasional, seperti jadwal kerja, memiliki dampak langsung dan positif pada sikap karyawan (Komitmen). Komitmen organisasi sendiri merupakan suatu kondisi di mana seorang karyawan berpihak pada tujuan organisasi serta mempunyai keinginan untuk mempertahankan anggotanya,. Oleh karena itu, investasi perusahaan dalam membangun sistem roster yang matang, meskipun memerlukan komitmen tinggi, terbukti memberikan *return* berupa peningkatan loyalitas di kalangan pekerja roster di Morowali. Literatur juga mendukung bahwa fleksibilitas dan pengelolaan roster yang efektif meningkatkan kepuasan, yang pada gilirannya mendorong komitmen (Lestari, 2020).

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	T-Value	P-Values	Hipotesis
Stres Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen pada organisasi (Y)	0,222	4,353	0,000	Diterima
Sistem Kerja <i>Roster</i> (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)-> Komitmen pada organisasi (Y)	0,161	3,147	0,002	Diterima

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPls, 2024

Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen pada Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening

Hasil pengujian hipotesis pada jalur pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap Komitmen pada Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Hipotesis 6 (H6) diterima karena nilai P-Value sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05, dan nilai T-Statistik sebesar 4,353 yang melampaui 1,96. Koefisien jalur tidak langsung yang ditemukan adalah positif, yaitu 0,222.

Kepuasan Kerja Bekerja Efektif sebagai Variabel Intervening

Diterimanya H6 membuktikan bahwa Kepuasan Kerja bekerja efektif sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Stres Kerja dan Komitmen Organisasi. Ini menunjukkan bahwa mekanisme di mana Stres Kerja memengaruhi loyalitas karyawan tidak hanya terjadi secara *direct* (yang mana ditemukan positif

di H4, koefisien 0,474) tetapi juga secara *indirect* melalui perubahan dalam tingkat Kepuasan Kerja.

Stres kerja, yang didefinisikan sebagai keadaan ketegangan yang merusak kondisi, emosi, dan proses pemikiran karyawan, cenderung membuat karyawan merasa frustrasi dan tidak nyaman. Jika kondisi ini berlanjut, akan berdampak negatif pada perusahaan. Namun, karena Kepuasan Kerja memediasi hubungan ini, mekanisme yang terjadi adalah:

1. Pengelolaan Stres Melalui Dukungan: Karyawan yang mengalami stres membutuhkan dukungan sosial dan pendekatan dari perusahaan untuk mengidentifikasi dan menangani masalah.
2. Peningkatan Kepuasan: Dukungan dan penanganan masalah ini membantu karyawan mengelola stres kerja mereka dengan baik, yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi Kepuasan Kerja mereka. Kepuasan karyawan adalah perasaan menyenangkan yang timbul ketika hasil pekerjaan mereka mencapai apa yang dianggap penting.
3. Penguatan Komitmen: Kepuasan Kerja yang berhasil ditingkatkan kemudian menjadi pendorong utama bagi Komitmen pada Organisasi. Karyawan yang puas akan selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan sebagai bentuk komitmen yang ditunjukkan. Komitmen organisasi sendiri adalah kondisi di mana seorang karyawan berpihak pada tujuan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya.

Temuan ini secara implisit menyarankan bahwa di kalangan pekerja roster Morowali, meskipun Stres Kerja tinggi, intervensi yang berfokus pada peningkatan Kepuasan Kerja—misalnya, melalui balas jasa yang sesuai, dukungan sosial, atau penanganan isu roster yang lebih baik—adalah jalur yang efektif untuk mempertahankan dan memperkuat Komitmen Organisasi.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agus Riyanto, et al. (2019), yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berhasil memediasi pengaruh antara Stres Kerja dan Komitmen Organisasi.

7. Pengaruh Sistem Kerja Roster Terhadap Komitmen pada Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening

Hasil pengujian hipotesis pada jalur pengaruh tidak langsung (H7) menunjukkan bahwa Sistem Kerja Roster (X2) berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap Komitmen pada Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Hipotesis ini diterima karena nilai P-Value sebesar 0,002 yang berada di bawah ambang batas 0,05, dan nilai T-Statistik sebesar 3,147 yang melampaui 1,96. Koefisien jalur tidak langsung yang ditemukan adalah positif, yaitu 0,161.

Kepuasan Kerja Bekerja Efektif sebagai Variabel Intervening

Diterimanya H7 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja bekerja efektif sebagai variabel intervening dalam menjelaskan hubungan antara Sistem Kerja Roster dan Komitmen pada Organisasi. Ini berarti bahwa sistem penjadwalan roster, yang merupakan metode pengaturan jadwal kerja bagi sekelompok pekerja, tidak hanya memengaruhi Komitmen secara langsung (seperti yang ditemukan di H5), tetapi dampak paling stabil pada loyalitas karyawan dicapai melalui mekanisme Kepuasan Kerja.

Mekanisme Pengaruh Tidak Langsung

Mekanisme mediasi ini menunjukkan bahwa Sistem Kerja Roster (X2) memengaruhi Komitmen (Y) secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai berikut:

1. Sistem Roster Mendorong Kepuasan: Sistem kerja didefinisikan sebagai sekumpulan pekerjaan yang dipadukan untuk menghasilkan keuntungan. Ketika sistem kerja roster diimplementasikan dengan baik, ia memberikan kemudahan bagi karyawannya. Kemudahan ini diwujudkan melalui pengelolaan *shifting* kerja yang tepat, yang kemudian akan meningkatkan Kepuasan Karyawan. Kepuasan karyawan adalah perasaan yang menyenangkan yang timbul ketika seorang karyawan menilai pekerjaan mereka berdasarkan seberapa baik hasil pekerjaan mereka mencapai apa yang dianggap penting. Walaupun di Morowali sempat muncul isu kecemburuan sosial akibat roster yang bersifat tetap, hasil ini menunjukkan bahwa aspek positif roster (kejelasan jadwal, fleksibilitas, dan pengelolaan *shifting* yang efisien) berhasil menciptakan penilaian positif yang signifikan terhadap pekerjaan mereka. Temuan ini didukung oleh Batool (2023), yang menyatakan bahwa manajemen roster memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kepuasan Menjembatani Komitmen: Ketika Kepuasan Kerja (Z) tercapai—karyawan merasa senang dan menilai positif pekerjaan mereka—maka Kepuasan ini menjadi dasar untuk membangun Komitmen Organisasi (Y). Komitmen adalah kondisi di mana karyawan berpihak pada tujuan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya. Karyawan yang puas cenderung membalas persepsi positif ini dengan meningkatkan loyalitas dan keinginan untuk bertahan, yang menguatkan hasil yang ditemukan oleh Lestari (2020) dan Christover (2021).

Oleh karena itu, bagi pekerja roster di Morowali, Komitmen mereka terhadap organisasi sangat bergantung pada efektivitas perusahaan dalam menggunakan sistem roster untuk meningkatkan Kepuasan Kerja. Semakin baik sistem roster dikelola untuk menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan memuaskan, semakin kuat pula Komitmen Organisasi yang akan dipertahankan

CONCLUSION

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) pendekatan *Partial Least Square* (PLS) terhadap 150 responden pekerja roster di Morowali, penelitian ini berhasil mengkonfirmasi seluruh hipotesis yang diajukan. Secara umum, model penelitian ini memiliki kemampuan prediktif yang kuat; Stres Kerja, Sistem Kerja Roster, dan Kepuasan Kerja secara kolektif mampu menjelaskan 55,7% variasi dalam Komitmen pada Organisasi ($R\text{-Square} = 0,557$).

Pengaruh Langsung:

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Koefisien: 0,653). Meskipun secara teori stres berpotensi negatif terhadap kepuasan, temuan positif ini menunjukkan bahwa di kalangan pekerja roster Morowali, kondisi stres kerja yang tinggi tidak serta merta menurunkan kepuasan. Hal ini mengimplikasikan adanya mekanisme *coping* atau *resilience* yang efektif, seringkali didukung oleh intervensi atau dukungan sosial dari perusahaan, yang membantu karyawan mengelola tekanan sehingga mereka tetap dapat menilai pekerjaan mereka secara positif. Temuan ini didukung oleh penelitian Harahap & Nasution (2023) dan Choirunisha & Waluyo (2023).
2. Sistem Kerja Roster berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Koefisien: 0,205). Hasil ini menegaskan bahwa sistem kerja yang terstruktur dan terkelola dengan baik (seperti roster yang memberikan kejelasan jadwal dan fleksibilitas) berhasil menciptakan Kepuasan Kerja di kalangan pekerja. Pengelolaan *shifting* kerja yang tepat meningkatkan penilaian positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, sejalan dengan studi Batool (2023).
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen pada Organisasi (Koefisien: 0,469). Ini adalah hubungan yang sangat kuat dan fundamental; Kepuasan yang timbul dari penilaian positif terhadap pekerjaan secara langsung memperkuat ikatan dan loyalitas karyawan (*Affective Commitment*), menegaskan bahwa karyawan yang puas akan selalu berusaha memberikan yang terbaik sebagai bentuk komitmen. Hasil ini didukung oleh Lestari (2020) dan Christover (2021).
4. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen pada Organisasi (Koefisien: 0,474). Temuan ini kontras dengan pandangan umum, tetapi mengindikasikan bahwa tekanan kerja di Morowali mungkin dipersepsikan sebagai *challenge stressors* yang terkelola. Peningkatan stres kerja yang terkelola dapat mendorong karyawan untuk merasa nyaman dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen. Semakin tinggi

- komitmen organisasi, karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat stres kerja. Temuan ini sejalan dengan Jodhi Nick Costa (2022).
5. Sistem Kerja Roster berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen pada Organisasi (Koefisien: 0,344). Adanya sistem yang dibuat oleh perusahaan, yang menuntut komitmen penuh dari pekerja dan memberikan kejelasan operasional, menjadi dasar bagi karyawan untuk memberikan komitmennya terhadap organisasi.

Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi):

Kepuasan Kerja (Z) terbukti menjadi variabel intervening yang efektif dalam kedua jalur mediasi.

1. Stres Kerja memengaruhi Komitmen terhadap Organisasi melalui Kepuasan Kerja (Koefisien: 0,222). Kepuasan Kerja berhasil memediasi pengaruh antara Stres Kerja dan Komitmen Organisasi. Mekanisme ini menunjukkan bahwa untuk mempertahankan Komitmen di tengah stres, organisasi harus mengintervensi melalui peningkatan Kepuasan Kerja (misalnya melalui dukungan sosial atau penanganan masalah yang efektif). Hasil ini didukung oleh Agus Riyanto (2019).
2. Sistem Kerja Roster memengaruhi Komitmen terhadap Organisasi melalui Kepuasan Kerja (Koefisien: 0,161). Sistem kerja yang terstruktur dan memberikan kemudahan akan membuat karyawan merasa puas. Kepuasan yang tercipta dari pengelolaan *shifting* kerja yang efisien kemudian berfungsi sebagai penguat utama Komitmen Organisasi. Hal ini menguatkan bahwa keberhasilan Sistem Kerja Roster dalam membangun loyalitas sangat bergantung pada seberapa baik sistem tersebut menciptakan Kepuasan. Temuan ini sejalan dengan Batool (2023) dan Prakoso (2020).

Secara ringkas, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah kunci strategis dalam mengelola faktor operasional (Sistem Kerja Roster) dan faktor psikologis (Stres Kerja) di kalangan pekerja roster Morowali untuk menjamin Komitmen Organisasi yang berkelanjutan.

REFERENCES

- Agus Riyanto, Bonifasius MH. Nainggolan, & An Nisaa Widya Utami. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening di Amaroossa Hotel Indonesia. *STIE Pariwisata Internasional*.

- Agus Yoga Putu Ariawan. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF. PT. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 964-992.
- Angel Wangsa dan Edalmen. (2022). Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 279–288. Asih, et al. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press
- Asih, et al. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press, Semarang.
- Astuti, et. al. (2021). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement pada IndiHome PT. Telekomunikasi Indonesia. *Prosiding Psikologi*, 7(2).
- Batool, F., Ali, M., Aslam, T., Kousar, R., Talib, A., & Aslam, H. (2023). Impact of Nurse Roster Management on Nurses' Job Satisfaction in a Tertiary Care Hospital Lahore, Pakistan. *Pakistan Journal of Medical & Health Sciences*, 17(05), 297. DOI:10.53350/pjmhs2023175297.
- Cahaya, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(2), 127–134
- Choirunisha, Z. A., & Waluyo, D. E. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Barista di Kota Semarang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2105–2119.
- Christover, et al. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 999–1008.
- Fauzi Azhari Harahap dan Asrizal Efendy Nasution. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2317–2330
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2317–2330.
- I Gede Redita Yasa dan A.A. Sagung Kartika Dewi. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. (Dikutip dari Teks Penelitian Terdahulu).
- Jodhi Nick Costa. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Atambua). *Universitas Nusa Cendana*, Kupang.
- Lestari, D. (2020). Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 135-152.
- Lubis, et al. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. CV. Widya Puspita, Medan.
- Lubis, et al. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. CV. Widya Puspita. Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organization Behavior: an Evidenced Based Approach*
- Luthans, F., et al. (2021). *Organization Behavior: an Evidenced Based Approach*.

- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organization Behavior: an Evidenced Based Approach*
- Nisa, M., & Yati, S. (2024). Pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan pengawasan terhadap stres kerja pada karyawan Orens Mart Wonosobo. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(1), 1-8.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-17). Jakarta: Salemba Empat.
- RUN iProbe. (2023). *Optimalkan Sistem Kerja Roster Perusahaan dengan 3 Cara Ini*.
- Situmorang, S. H. (2018). (Dikutip dalam konteks SDM). Vania. (2023). Mengenal Sistem Roster Kerja di Industri Tambang beserta Rekomendasinya. W
- Prakoso, et al. (2020). Pengaruh Sistem Kerja dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Tamu pada Departemen Front Office di Hotel Bwalk, Dau, Malang. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 260–269.
- Vania. (2023). Mengenal Sistem Roster Kerja di Industri Tambang beserta Rekomendasinya.
- Wangsa, A. P., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 279-288.
- Widya Puspita. Prakoso, et al. (2020). Pengaruh Sistem Kerja dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Tamu pada Departemen Front Office di Hotel Bwalk, Dau, Malang. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 260–269