



## Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Komitmen Organisasi di RSUD Ajibarang

Fitriana Ika dewi<sup>1\*</sup>, Tri Sumarni<sup>2</sup>, Arlyana Hikmanti<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Program Studi Keperawatan program Sarjana Fakultas Kesehatan,  
Universitas Harapan Bangsa, Indonesia

Email [fitrianaikadewi31@gmail.com](mailto:fitrianaikadewi31@gmail.com)<sup>1</sup>, [trisumarni@uhb.ac.id](mailto:trisumarni@uhb.ac.id)<sup>2</sup>, [arlyanahikmanti@uhb.ac.id](mailto:arlyanahikmanti@uhb.ac.id)<sup>3</sup>

Korespondensi penulis: [fitrianaikadewi31@gmail.com](mailto:fitrianaikadewi31@gmail.com)\*

**Abstract.** *Ntroduction: Nurses' organizational commitment is their wholehearted dedication to the mission, vision, and values of their employer or health care facility. The degree to which nurses value their work environment is a measure of their quality of work life. The methodology of this study was a cross-sectional research design based on total sampling and descriptive correlational analysis. Result: The results of analysis using software show that there is a significant relationship between the quality of nurses' work life and organizational commitment. Conclusion: Nurses' work life quality and organizational commitment are significantly related, with a p value of 0.001 (where p value <math>\alpha = 0.05</math>) and a correlation coefficient of 0.342, indicating a relationship between the two. The strength of the relationship between work life and organizational commitment is lower, tending towards a positive or equal relationship.*

**Keywords:** nurses, quality of work life of nurses, organizational commitment

**Abstrak.** *Pendahuluan: Komitmen organisasi perawat adalah komitmen organisasi sepenuh hati mereka terhadap misi, visi, dan nilai-nilai pemberi kerja atau fasilitas kesehatan mereka. Tingkat di mana perawat menghargai lingkungan kerja mereka merupakan ukuran kualitas kehidupan kerja mereka. Metodologi penelitian ini adalah desain penelitian cross-sectional berdasarkan total sampling dan analisis korelasional deskriptif. Hasil: Hasil analisis menggunakan software menunjukkan adanya hubungan bermakna antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan komitmen organisasi. Kesimpulan: Kualitas kehidupan kerja perawat dan komitmen organisasional berhubungan secara signifikan, dengan nilai p sebesar 0,001 (di mana nilai p <math>\alpha = 0,05</math>) dan koefisien korelasi sebesar 0,342, yang menunjukkan adanya hubungan antara keduanya. Kekuatan hubungan antara kehidupan kerja dan komitmen organisasional lebih rendah, cenderung ke arah hubungan yang positif atau setara.*

**Kata kunci:** Perawat, Kualitas kehidupan kerja, Komitmen organisasi

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia harus mempertimbangkan setiap perubahan dan tuntutan dari lingkungan diluar organisasi. Hal ini harus diperhatikan dikarenakan faktor kebutuhannya. Dimana organisasi sering melakukan pelatihan pelatihan sebagai bentuk pengembangan sumber daya manusianya untuk meningkatkan evektivitas kerja. Selain peningkatan keterampilan dalam organisasi bagi para pekerja diharapkan bisa untuk meningkatkan kinerja bagi rumah sakit, bukan untuk tambahan keterampilan bagi karyawan (Situmorang, 2018).

Dengan kontribusi sebesar 40% hingga 60% dari seluruh layanan medis di rumah sakit, perawat merupakan kelompok penyedia layanan kesehatan terbesar di rumah sakit. Keperawatan mencakup hampir 90% dari layanan kesehatan di rumah sakit, dan mereka memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil akhir (Sumarni, 2016). Perawat di empat provinsi di Indonesia melaporkan kepuasan kerja dan kualitas hidup yang rendah karena terlalu

banyak bekerja, gaji rendah, tingkat stres tinggi, sering sakit kepala, kelelahan, dan kurang tidur, menurut jajak pendapat oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). Aspirasi untuk memajukan posisi seseorang dalam perusahaan (Laila & Al Ayubi, 2018).

Di berbagai negara, organisasi kesehatan banyak mengalami kesulitan dalam menghadapi kekurangan tenaga kesehatan, peningkatan angka *turnover*, terutama di kalangan perawat (Kaddourah & Al-tannir, 2018). Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan ketika bekerja disuatu organisasi dengan cara berkontribusi secara aktif untuk mencapai kesejahteraan organisasi (Rahmat et al., 2022). Tingkat komitmen organisasi perawat terhadap organisasinya dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut meliputi karakteristik pribadi perawat itu sendiri, seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan lamanya masa kerja, serta faktor-faktor organisasi, seperti kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinannya (Wahyuni et al., 2019).

Komitmen organisasi yang ditanamkan pada karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi (Ardiyani & Sarwadhamana, 2021). Kinerja perawat juga berpengaruh pada kualitas kehidupan kerja perawat. Menurut Kaddourah (2018), kualitas kehidupan kerja perawat (QNWL) didefinisikan sebagai tingkat di mana pengalaman kerja mereka membantu mereka memenuhi kebutuhan pribadi yang penting sekaligus mencapai tujuan organisasi.

Karyawan lebih berinvestasi dalam organisasi mereka ketika mereka melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Variabel pribadi dan pekerjaan termasuk (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dorongan berprestasi, kesulitan pekerjaan, penilaian organisasi, dan hubungan dengan rekan kerja) juga memengaruhi komitmen organisasi (Angelia dalam Permatasari, 2018). Wawancara yang menjadi dasar penelitian ini dilakukan dengan perawat penanggung jawab di RSJD Atma Husada Mahahkam Samarinda pada tanggal 25 Juli 2018, berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Hikmawati (2019). Sepuluh wawancara terpisah dilakukan dengan perawat penanggung jawab secara acak. Perawat menyebutkan bahwa komitmen organisasi berada dalam kategori baik sebanyak (60%), kemudian pada kualitas kehidupan kerja juga memiliki presentase yang sama yaitu (60%), namun terdapat (40%) perawat mengatakan kurang baik.

Ketika seorang karyawan berkomitmen terhadap organisasinya, mereka menunjukkan loyalitas kepada perusahaan, bertahan untuk membantu mencapai tujuan organisasi, dan menolak untuk keluar dalam keadaan apa pun (Yusuf & Syarif, 2017). Komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif merupakan tiga komponen yang membentuk komitmen organisasi, sebagaimana dinyatakan dalam teori Allen & Mayer dalam Pritanadira (2019). Faktor organisasi dan non-organisasi, serta faktor pribadi (seperti usia, lama masa

kerja, pendidikan, dan jenis kelamin), memengaruhi komitmen organisasi. Menurut Ghazi et al. (2020), persepsi dan emosi individu membentuk kualitas kehidupan kerja mereka. Ini termasuk sikap mereka terhadap pekerjaan, tingkat kepuasan mereka terhadap kehidupan kerja mereka, dan persepsi mereka tentang seberapa dihargai dan dihormati mereka oleh organisasi mereka. Faktor-faktor internal dan eksternal profesi keperawatan memengaruhi QWL perawat. (Karuku et al., 2019). Keterlibatan karyawan, kompensasi yang adil, keamanan kerja, tempat kerja yang aman, kebanggaan terhadap perusahaan, peluang untuk maju, fasilitas, komunikasi, keterampilan memecahkan masalah, dan kepuasan kerja secara keseluruhan adalah sembilan faktor yang membentuk kehidupan kerja yang berkualitas tinggi (Cascio dalam Susanti, 2020). Kualitas hidup perawat di tempat kerja dapat dijelaskan melalui empat dimensi utama: (Wahyuni, 2020). : Dimensi Kehidupan Kerja/Kehidupan Keluarga (*Work Life/Home Life Dimension*), Dimensi Desain Kerja (*Work Design Dimension*), Dimensi Konteks Kerja (*Work Context Dimension*), Dimensi dunia Kerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah mendapat persetujuan dari Etik Penelitian Kesehatan Health Research Ethics Commite Universitas Harapan Bangsa dengan nomor B.LPPM-UHB/1919/06/2023 untuk tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional untuk mendeskripsikan dan mengkorelasikan variabel. Sampel penelitian adalah perawat yang bekerja di bagian rawat inap RSUD Ajibarang. Ruang rawat inap RSUD Ajibarang menjadi lokasi penelitian pada tanggal 26 Juni sampai dengan 8 Juli 2023. Prosedur Pengambilan Sampel Jumlah sampel sebanyak 84 orang perawat yang bekerja di bangsal rawat inap RSUD Ajibarang.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden menurut usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, lama kerja

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Pada perawat Rawat Inap di RSUD Ajibarang tahun 2023 (N=84)

Karakteristik	f	%
1. Usia		
<30 tahun	19	22,6%
≥30 tahun	65	77,4%
2. Jenis kelamin		
Laki-laki	30	35,7%
Perempuan	54	64,3%
3. Tingkat Pendidikan		
DIII Keperawatan	49	58,3%
Ners	35	41,7%
4. Lama kerja		
<1 tahun	12	14,3%
2-5 tahun	17	20,2%
≥5 tahun	55	65,5%
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100</b>

(Sumber: Data Primer, 2023)

Dari Tabel 1, kita dapat menyimpulkan bahwa 65 dari 84 responden berusia 30 tahun ke atas. Sebanyak 54 perempuan (atau 64,3% dari total) telah memberikan tanggapan mereka. Dari 49 responden, 58,3% memiliki gelar DIII dalam bidang keperawatan. Semua usia di atas lima tahun 55,0% dari total.

**Kualitas kehidupan kerja perawat di RSUD Ajibarang**

**Tabel 2** Distribusi Frekuensi Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di RSUD Ajibarang Tahun 2023

<b>Komitmen organisasi</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Baik	76	91,7%
Cukup	8	8,3%
Kurang	0	0%
Total	84	100%

(Sumber: Data Primer, 2023)

Persepsi perawat bangsal rawat inap terhadap kualitas kehidupan kerja mereka di RSUD Ajibarang (Tabel 2). Di antara perawat, 77 (91,7%) dinilai baik, dan di antara 8 sisanya, 3,3%, sebagian besar berkualifikasi.

**Komitmen Organisasi di RSUD Ajibarang**

**Tabel 3** Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi di RSUD Ajibarang tahun 2023

<b>Kualitas Kehidupan Kerja</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Baik	77	90,5%
Cukup	7	9,5%
Kurang	0	0%
Total	84	100%

(Sumber: Data Primer, 2023)

Pada Tabel 3, dapat melihat bahwa dari 76 perawat (atau 90,5% dari total) yang bekerja di bagian rawat inap di RSUD Ajibarang, sebagian besar adalah perawat yang baik, sedangkan sisanya sebesar 8,5% berkualifikasi.

**Hubungan antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan komitmen organisasi di RSUD Ajibarang**

**Tabel 4** Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi di RSUD Ajibarang tahun 2023

<b>Kualitas Kehidupan Kerja Perawat</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>				<b>Total</b>		<b>Correlation Coefficient</b>	<b>p-value</b>
	<b>Baik</b>		<b>Cukup</b>					
	f	%	f	%	f	%		
<b>Baik</b>	72	85,7%	5	6,0%	77	91,7%		
<b>Cukup</b>	4	4,8 %	3	3,6%	7	8,3 %	0.342	0.001
<b>Total</b>					53	100		

(Sumber: Data Primer, 2023)

Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi hasil uji korelasi Spearman Rank, nilai  $p = 0,001$ , nilai  $p < \alpha (0,05)$  dan koefisien korelasi sebesar 0,342 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan komitmen

organisasi di RSUD Ajibarang menunjukkan intensitas hubungan yang positif atau searah yang rendah, yang berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja perawat maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

## **Pembahasan**

### **Karakteristik Responden**

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki (64,3% vs. 35,7%). Jenis kelamin seseorang ditentukan oleh penampilan luarnya, yang bisa berupa laki-laki atau perempuan. Karena perempuan lebih cenderung tunduk pada figur otoritas, peneliti menyimpulkan bahwa jumlah perawat perempuan lebih banyak daripada perawat laki-laki. Proporsi perawat perempuan lebih tinggi daripada perawat laki-laki yang ditemukan selama proses pengumpulan data. Perbedaan jenis kelamin memengaruhi sifat bawaan laki-laki dan perempuan, yang pada gilirannya memengaruhi emosi mereka (Hidayah, 2018). Perempuan lebih mudah beradaptasi dan dapat menangani tingkat stres yang tinggi lebih baik daripada laki-laki, yang lebih serius dan tidak fleksibel dalam menangani masalah di tempat kerja.

Meskipun perempuan lebih cenderung mengikuti perintah, penelitian Hidayati (2020) menemukan bahwa sulit bagi mereka untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan prinsip-prinsip perusahaan. Mayoritas responden, yakni 77,4%, berusia 30 tahun ke atas, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1. Usia seseorang adalah jumlah tahun kelahirannya dan jumlah tahun yang telah dijalannya. Usia menjadi motivator bagi seseorang untuk bekerja lebih keras dan naik pangkat (Hidayah, 2018). Fertilitas biasanya terjadi pada usia 15 hingga 64 tahun di Indonesia, sebagaimana dilaporkan oleh Kementerian Kesehatan pada tahun 2017. Rentang usia dalam penelitian ini adalah 25–48 tahun, yang termasuk dalam kelompok usia subur. Para peneliti menyimpulkan bahwa perawat yang berusia 30 tahun atau lebih lebih produktif, dan mereka akan terus meningkatkan kinerjanya seiring bertambahnya usia.

Menurut penelitian (Rahmadeni, 2020), perawat muda terus memiliki motivasi tinggi dan efektif dalam pekerjaannya. Baik lingkungan rumah sakit maupun kenyamanan rumah memberikan inspirasi yang luar biasa bagi perawat. Sementara itu, sebagian besar perawat menyatakan puas dengan prestasi yang telah dicapai dan tentu saja memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap pekerjaannya saat mencapai usia 30 tahun atau lebih.

Tabel 1 menunjukkan bahwa 58,3% staf keperawatan memiliki gelar DIII. Berdasarkan hasil wawancara perawat, yang menunjukkan bahwa banyak perawat yang mengambil gelar DIII keperawatan agar dapat langsung terjun ke dunia kerja, dan fakta bahwa sebagian perawat tersebut juga melanjutkan pendidikan di atas jenjang S1, peneliti berpendapat bahwa jumlah

perawat dengan pendidikan DIII keperawatan lebih banyak. Dalam fenomena ini, rumah sakit memiliki standar bagi perawat untuk dapat masuk, yaitu Diploma Keperawatan dengan kualifikasi akademik minimal. Temuan ini sesuai dengan penelitian Rosyad (2017) yang menjelaskan bahwa sebanyak 90 responden (60,4%) merupakan lulusan diploma.

Gelar sarjana keperawatan tiga tahun diberikan kepada lulusan program DIII Keperawatan (AMd.Kep). Mereka yang meraih gelar Doktor Praktik Keperawatan dapat memperoleh pekerjaan di berbagai tempat layanan kesehatan, termasuk praktik swasta, lembaga kesehatan masyarakat, sekolah, dan rumah sakit. Rosyad (2017) mencatat bahwa lulusan DIII keperawatan memiliki pilihan untuk meraih gelar Sarjana Keperawatan jika mereka menginginkannya.

Dari responden, 65,5% telah bekerja selama lebih dari lima tahun, menurut Tabel 4.1. Pengalaman kerja seorang karyawan adalah tingkat keahlian mereka di bidangnya, dan ditentukan oleh jumlah tahun mereka telah bekerja dalam rentang tertentu (Tambunan, 2021). Beberapa perawat terdaftar yang telah bekerja di perusahaan selama lebih dari lima tahun kemungkinan besar bergabung dengan dunia kerja segera setelah menyelesaikan sekolah dan bertahan di sana sejak saat itu, menurut para peneliti. Kemampuan seseorang untuk menangani masalah di tempat kerja berbanding lurus dengan lamanya masa kerja mereka, sebagaimana dinyatakan oleh Barahama et al. (2019).

### **Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di RSUD Ajibarang**

Berdasarkan Tabel 4.2, dari 77 perawat rawat inap yang disurvei di RS Ajibarang, 91,7% memiliki kualitas kehidupan kerja yang "baik", sementara 8,3% memiliki sikap "cukup". Oleh karena itu, peneliti mengaitkan hal ini dengan sumber daya manusia yang cukup, beban kerja perawat yang dapat dikelola, komunikasi positif antara rekan kerja dan supervisor, gaji yang adil, dan kualitas hidup perawat yang tinggi di tempat kerja. Analisis data oleh Limboto et al. (2022) mengungkapkan bahwa dari 124 responden, atau 77%, memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, sementara 30 responden, atau 18,6%, memiliki kualitas kehidupan kerja yang cukup. Mengenai Kualitas Hidup, 7 Orang Responden (4,3%). Kekurangan Perawat Rasa puas individu dalam mencapai kebutuhan pribadi dan profesional mereka melalui pengalaman kerja mereka adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang kualitas kehidupan kerja. organisasi Sebagaimana dinyatakan oleh Permatasari (2018). Analisis hasil kuesioner mengungkapkan bahwa item situasi kerja (dimensi situasi kerja) merupakan faktor yang paling banyak menyumbang, dengan nilai 344,8. Skor tertinggi dicapai pada area "pemimpin ruangan menghargai proses keperawatan" pada item latar belakang pekerjaan. Karena setiap langkah proses keperawatan membawa kegembiraan bagi perawat, peneliti

berpendapat bahwa direktur ruangan harus melakukan hal yang sama. Akibatnya, setiap orang bekerja lebih keras karena mereka tahu usaha mereka dihargai. Kehidupan kerja perawat dapat ditingkatkan dengan memberikan informasi tentang proses keperawatan kepada manajer ruangan. Dengan skor rata-rata 292,8, aspek desain pekerjaan (dimensi desain pekerjaan) ditetapkan sebagai faktor yang paling tidak signifikan di antara item pertanyaan dalam kuesioner. "beban kerja terlalu berat" merupakan masalah yang muncul saat merancang pekerjaan. Penulis studi mengaitkan keberhasilan ini dengan sumber daya manusia yang memadai. Beban kerja perawat dapat dikurangi melalui kolaborasi yang erat dan komunikasi yang efektif di antara anggota staf. Mempertimbangkan betapa pentingnya bagi pemimpin tim untuk mengalokasikan tanggung jawab kepada setiap perawat.

### **Komitmen Organisasi RSUD Ajibarang**

Tabel 3 menunjukkan bahwa 76 responden (90,5%) berada pada kategori baik, sedangkan 8 responden (9,5%) berada pada kategori sedang. Mengingat 239 karyawan RSUD Ajibarang berstatus PNS, peneliti beralasan hal ini dapat menyebabkan peningkatan komitmen organisasi perawat terhadap misi rumah sakit. Sebanyak 40 perawat atau 59,70% dari 67 perawat rawat inap di RSUD Sekarwangi ditemukan memiliki komitmen organisasi yang rendah, sebagaimana ditunjukkan oleh variabel komitmen organisasi yang rendah, menurut penelitian Gozali (2022). Dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, terdapat 27 perawat (40%)

Menurut hasil analisis kuesioner diperoleh bahwa skor tertinggi pada komitmen afektif pada pertanyaan "Saya sering menceritakan sisi negatif rumah sakit ini kepada orang lain" yang merupakan jenis pertanyaan *unfavorable*. Maka peneliti berasumsi bahwa perawat tidak setuju untuk menceritakan sisi negatif dalam rumah sakit kepada orang lain karena mereka sangat loyal terhadap rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia & Rozana, (2018) menunjukkan hasil 16,67% yang mengalami komitmen organisasi Affektif tinggi Hal tersebut menunjukkan karyawan memiliki ikatan emosional antar dirinya dengan organisasi.

Sedangkan hasil skor terendah item pertanyaan yaitu pada dimensi komitmen kontinuitas pada pertanyaan "Rumah sakit menyediakan perawatan untuk orang tua". Pertanyaan ini termasuk ke dalam jenis pertanyaan *unfavorable*. Sehingga peneliti berasumsi bahwa hal tersebut menunjukkan pentingnya rumah sakit menyediakan perawatan untuk orang tua. Karena rumah sakit merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang berkualitas dan pentingnya rumah sakit menyediakan perawatan untuk orang tua yaitu karena untuk meningkatkan derajat kesehatan pada lansia. Menurut penelitian Helastika & Izzati, (2019), Komitmen afektif berada di posisi kedua, sedangkan komitmen berkelanjutan berada di posisi

pertama. Rendahnya jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan dengan sukarela merupakan bukti bahwa karyawan berusaha untuk tetap bertahan di perusahaan. Perilaku ini terlihat dalam situasi perusahaan.

### **Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang**

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebanyak 77 responden (91,7%) menilai kualitas kehidupan kerja perawat RSUD Ajibarang baik. Komitmen organisasi baik sebanyak 76 responden dan 90,5%. Analisis Uji Peringkat Spearman menghasilkan nilai 0,001 ( $<0,05$ ), menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja perawat RSUD Ajibarang saling terkait. Komitmen organisasi adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, membantunya mencapai tujuannya, dan tidak keluar dengan alasan apa pun (Yusuf, 2017). Ghazi et al. (2020) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh persepsi dan perasaan pribadi, termasuk sikap terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap kehidupan kerja, dan penghargaan dan rasa hormat organisasi. Penelitian ini sependapat dengan Hikmawati (2019) tentang kualitas kehidupan kerja perawat dengan komitmen organisasi di RSJD Atma Husada Mahakan Samarinda. Nilai  $p$  sebesar 0,014 menunjukkan hubungan positif dengan  $r$ . Dengan demikian, perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda lebih berkomitmen terhadap organisasi ketika kehidupan kerja lebih baik. Penelitian Helastika (2019) tentang “Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja PT "X" dengan Komitmen Organisasi Karyawan Operasional” menemukan nilai  $p$  yang signifikan yaitu  $< 0,05$  ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan penerimaan  $H_1$ , sedangkan  $H_0$  ditolak. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada tenaga operasional PT X berkorelasi kuat.

## **1. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan data yang terkumpul dari ruang rawat inap RSUD Ajibarang, dari total 55 partisipan, 64,3% berjenis kelamin perempuan, 77,4% berusia 30 tahun ke atas, dan 49 dari 55 berjenis kelamin laki-laki. perawat dengan pengalaman lebih dari lima tahun, 58,3% di antaranya telah menyelesaikan program gelar keperawatan. Sebagian besar perawat RSUD Ajibarang (77 dari total 102) menilai kepuasan kehidupan kerja mereka baik atau sangat baik. Distribusi kualitas komitmen organisasional RSUD Ajibarang menghasilkan 76 responden (90,5% dari total) dalam kategori baik. Koefisien korelasi sebesar 0,342 menunjukkan hubungan yang lemah namun positif antara komitmen organisasional dan kualitas kehidupan kerja perawat di RSUD Ajibarang, dengan tingkat signifikansi 0,001 (nilai  $p$  0,005). Atau

sebaliknya. Perawat dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai batu loncatan untuk lebih memperkuat komitmen kontinuitas mereka. Temuan penelitian ini akan membantu perawat meningkatkan komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan melibatkan pertimbangan untung rugi berhenti dari pekerjaan jika tidak dapat menemukan pekerjaan lain dan membutuhkan gaji.

## DAFTAR REFERENSI

- Amalia, D. Y., & Rozana, A. (2018). Gambaran profil komitmen organisasi tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung. *November*, 590–593.
- Ardiyani, S. S. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSUD Wates Kulon Progo. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 4(2), 56–62. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/11758/2/K012171177> tesis 11-10-2021 Bab 1-2.pdf
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa RSUD Mimpian Kasih Manado. *Jurnal Penelitian Keperawatan*, 7.
- Ghazi, L., Alzamel, I., Abdullah, K. L., Chan, M., & Piaw, Y. (2020). Kualitas kehidupan kerja dan niat berpindah di antara perawat Malaysia: Peran mediasi komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 9.
- Gozali, Z. R. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat unit rawat inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 27–32. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.677>
- Helastika, O. D. (2019). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bidang operasi PT “X”. *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Hidayah, D. N. (2018). Gambaran quality of work life (QWL) pada perawat di salah satu rumah sakit di Surakarta (Skripsi). Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia.
- Hidayati. (2020). Hubungan kualitas kehidupan kerja perawat dengan komitmen organisasi di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3). eISSN: 2721-5725
- Hikmawati, D. (2019). Hubungan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 9(1), 10–15.
- Kaddourah, S., & Al-tannir, A. K. A. M. (2018). Kualitas kehidupan kerja keperawatan dan niat berpindah di antara perawat rumah sakit perawatan tersier di Riyadh: Survei cross-sectional. *Jurnal Keperawatan Riyadh*, 0, 1–7.
- Laila, N., & Al Ayubi, S. (2018). *AXIOMA Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika Universitas Islam Jember*, 3(2), 158–167.

- Permatasari, D. (2018). Hubungan kualitas kehidupan kerja perawat dengan komitmen organisasi di ruang rawat inap kelas II dan kelas III RSD dr Soebandi Jember (Skripsi). Universitas Jember, Indonesia.
- Rahmadeni, A. S. (2020). Faktor personal yang berhubungan dengan komitmen organisasi perawat RSUD Embung Fatimah Batam. *Human Care Journal*, 5(3), 875. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i3.856>
- Rahmat, M. A., Anwar, H., & Bakar, R. M. (2022). Adaptasi skala komitmen organisasi pada perawat. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 1(1).
- Situmorang. (2018). Hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen efektif perawat. *Jurnal Keperawatan Flora*, 11(2), 15–20.
- Sumarni, T. (2016). Hubungan faktor individu dan motivasi kerja dengan perilaku caring perawat pelaksana. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhamada*, 7(2), 114–127.
- Tambunan, F. S. (2021). Pengaruh training, masa kerja, dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan pada line produksi OPP PT Simatelex Manufactory Batam (Skripsi). Universitas Putera Batam. <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/1196>
- Wahyuni, F. D., Machmud, R., & Jafril. (2019). Komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryono Padang. *Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 4(3), 530–539. <http://doi.org/10.22216/jen.v4i3.4572>
- Yusuf, R. M. (2017). *Komitmen organisasi: Definisi, dipengaruhi dan mempengaruhi* (Edisi Pertama). Makassar: Nas Media Pustaka.