

Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RS Bhayangkara Palembang

Irma Yenni¹, Yuli Prapanca², Dedy Nugroho²
irmayenni01@gmail.com

Abstrak

Rumah sakit memiliki peran penting dalam memberikan layanan kesehatan yang berkualitas, sementara kinerja perawat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan tersebut. *Quality of Work Life* (QWL) mencerminkan tingkat kesejahteraan kerja yang dirasakan oleh perawat, sementara komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana perawat memiliki loyalitas dan keterikatan terhadap rumah sakit. **Penelitian ini bertujuan** untuk menganalisis pengaruh QWL dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif analitik dengan desain *cross-sectional*, melibatkan 50 responden yang memberikan data melalui pengisian kuesioner. **Hasil penelitian** menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pada dimensi *work world*, *work context* dan *work design* terhadap kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang, dengan p-value masing-masing 0,004;0,019; 0,000. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang adalah *work design* dengan P-value 0.004, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan secara statistik antara keduanya diikuti dengan *work world* dengan p-value 0,01. **Penelitian ini menyimpulkan** *Quality of Work Life* berpengaruh pada dimensi *work world*, *work context* dan *work design*, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang.

Kata Kunci: *Quality of Work Life*, Komitmen Organisasi, Kinerja Perawat Pelaksana

Abstract

Hospitals play a crucial role in providing quality healthcare services, while nurses' performance significantly contributes to achieving this goal. Quality of Work Life (QWL) reflects the level of work well-being experienced by nurses, whereas organizational commitment indicates the extent to which nurses have loyalty and attachment to the hospital. This study aims to analyze the influence of QWL and organizational commitment on the performance of implementing nurses at Bhayangkara Hospital Palembang. The research method used is quantitative analytics with a cross-sectional design, involving 50 respondents who provided data through questionnaire completion.

The results of the study indicate a significant influence of the work world, work context, and work design dimensions on the performance of implementing nurses at Bhayangkara Hospital Palembang, with p-values of 0.004, 0.019, and 0.000, respectively. Further analysis shows that the most dominant factor affecting the performance of implementing nurses at Bhayangkara Hospital Palembang is work design, with a p-value of 0.004, indicating a statistically significant relationship between the two, followed by work world with a p-value of 0.01.

This study concludes that Quality of Work Life influences the dimensions of work world, work context, and work design, whereas organizational commitment does not affect the performance of implementing nurses at Bhayangkara Hospital Palembang.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Implementing Nurses' Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sektor kesehatan menghadapi tantangan yang semakin kompleks, terutama dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan. Keberhasilan suatu organisasi dan lingkungan kerja sangat bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan berperan dalam memberikan layanan komprehensif kepada individu dengan tujuan meningkatkan kesehatan masyarakat. Kelompok sumber daya manusia terbesar di rumah sakit adalah perawat, yang mencakup sekitar 50%-60% dari total karyawan (Harahap P, 2019). Sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, perawat tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi klinis yang tinggi, tetapi juga mampu memberikan layanan yang humanis dan berkualitas.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja perawat adalah *Quality of Work Life* (QWL). Penelitian menunjukkan bahwa QWL yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen perawat terhadap organisasi. Selain QWL, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Griffin (2004), komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal, memahami, dan terikat pada organisasinya. Komitmen ini berhubungan

dengan keputusan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi serta rasa bahagia dalam menjalankan perannya. Hasil wawancara dengan beberapa perawat di RS Bhayangkara Palembang mengungkapkan bahwa mereka mengalami kurangnya semangat dalam menjalankan tugas serta sering merasa cepat lelah akibat beban kerja yang berlebihan.

Hasil evaluasi kinerja perawat di RS Bhayangkara Palembang menunjukkan pencapaian rata-rata 78% pada tahun 2023, dibandingkan dengan tahun sebelumnya, kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang mengalami penurunan yaitu di angka 79% pada tahun 2022. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat di RS Bhayangkara Palembang belum maksimal dan masih perlu perbaikan agar mencapai tingkat yang lebih optimal.

Oleh karena itu, peneliti berharap dapat melakukan analisis lebih lanjut mengenai pengaruh variabel QWL dengan menggunakan indikator *work life*, *work world*, *work context*, dan *work design*, serta komitmen organisasi dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja perawat di RS Bhayangkara Palembang. Dengan demikian, diharapkan rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanan

kesehatan yang diberikan serta meningkatkan kepuasan pasien.

METODE

Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi sebanyak 50 orang perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Bhayangkara Palembang. Teknik

No	Kriteria	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Usia		
	≤ 30 tahun	26	52.0
	>30 tahun	24	48.0
	Total	50	100
2	Jenis		
	Kelamin	8	16.0
	Laki- laki	42	84.0
	Perempuan		
	Total	50	100
3	Lama		
	Bekerja	29	58.0
	≤ 5 tahun	21	42.0
	>5 tahun		
	Total	50	100
4	Pendidikan		
	Terakhir	30	60.0
	D3	16	32.0
	Ners	4	8.0
	SKep		
	Total	50	100

pengambilan sampel secara *total sampling*,

dengan kriteria inklusi perawat pelaksana di ruang rawat inap dan bersedia menjadi responden. Penelitian ini dilakukan di RS Bhayangkara Palembang yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No.km 4, RW.5 Palembang Sumatera Selatan. Penelitian dilaksanakan bulan Desember 2024. Langkah-langkah pertimbangan etika penelitian yang digunakan meliputi *informed consent* responden diberikan penjelasan mengenai tujuan dan manfaat penelitian, *anonymity* nama responden menggunakan inisial, *confidentiality* kerahasiaan identitas dan data dari responden yang diteliti dijamin oleh peneliti dan tidak akan menyebutkan identitas responden tersebut, dan *justice* hak responden mendapatkan perlakuan yang sama baik sebelum, selama, maupun sesudah berpartisipasi dalam penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data dilaksanakan secara univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing variabel penelitian dan karakteristik responden, analisis bivariat menggunakan uji statistik *chi-square*, dan analisis multivariat untuk melihat bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa Responden berusia ≤ 30 tahun berjumlah 26 orang (52,0%) dari total responden. Mayoritas adalah perempuan (42 responden atau 84%), dengan lama bekerja terbanyak adalah ≤ 5 tahun berjumlah 29 orang (58%). Responden dengan pendidikan terakhir D3 adalah yang terbanyak yaitu 30 orang (60%).

Tabel 2. Analisis Bivariat *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Variabel	Kinerja		P Value Chi Square
	Perawat		
	Tinggi n (%)	Rendah n (%)	
Work Life			
Tinggi	17 (34.0)	17 (34.0)	0,095
Rendah	12 (24.0)	4 (8.0)	
Work World			
Tinggi	10 (20.0)	16 (28.0)	0,004
Rendah	19 (38.0)	5 (14.0)	
Work Context			
Tinggi	11 (22.0)	15 (30,0)	0,019
Rendah	18 (36.0)	6 (12.0)	

(36.0)

Work Design

Tinggi	9 (18.0)	20 (40.0)	0,000
Rendah	20 (40.0)	1 (2.0)	

Komitmen Afektif

Tinggi	14 (28.0)	15 (30.0)	0,102
Rendah	15 (30.0)	6 (12.0)	

Komitmen Berkelanjutan

Tinggi	17 (34.0)	14 (28.0)	0,563
Rendah	12 (24.0)	7 (14.0)	

Komitmen Normatif

Tinggi	15 (14.0)	14 (30) (28.0)	0,291
Rendah	14 (28.0)	7 (28.0)	

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan informasi bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work life*, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja perawat. Terdapat hubungan yang signifikan antara *work world*, *work context*, dan *work design* terhadap kinerja perawat.

Tabel 3. Analisis Multivariat dengan Pengujian
Signifikansi Koefisien Regresi logistik

Variabel Independen	B	Sig.	Exp(B)	Ket
<i>work life</i>	0.620	0.648	1.858	tidak signifikan
<i>work world</i>	-3.618	0.010	0.027	signifikan
<i>work context</i>	-1.861	0.169	0.156	tidak signifikan
<i>work design</i>	-6.689	0.004	0.001	signifikan
komitmen afektif	-1.118	0.383	0.327	tidak signifikan
komitmen berkelan jutan	2.827	0.117	16.89 8	tidak signifikan
komitmen normatif	-0.511	0.681	0.600	tidak signifikan
Constant	3.648	0.020	38.39 0	

Berdasarkan Tabel 3, setelah dilakukan analisis multivariat didapatkan 2 variabel yang berhubungan dengan variable kinerja perawat yaitu variabel *work world* dan *work design*, dengan pengaruh yang paling dominan adalah *work design* dengan p value 0,004.

Gambaran Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil karakteristik responden, perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang sebagian besar adalah perempuan.

Sesuai dengan pernyataan Evans (1997), dominasi perempuan pada profesi perawat karena keperawatan identik dengan feminisme. Feminisme berhubungan dengan inti dari pelayanan keperawatan yaitu konsep caring dan komunikasi kepada pasien (Widaningsih, 2016). Perawat perempuan berkomunikasi lebih luwes dan terlihat lebih rapi, rajin, sabar, perhatian, dan lebih baik dalam penampilan. Meskipun demikian, perawat perempuan maupun laki-laki mempunyai tanggung jawab yang sama dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas.

Perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang sebagian besar berusia muda. Usia muda menjadikan perawat produktif dalam bekerja. Hasibuan (2014) menyatakan usia memengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, tanggung jawab dalam bekerja. Usia muda menghasilkan kinerja yang lebih berkuantitas dan berkualitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat pelaksana RS Bhayangkara Palembang adalah D3 Keperawatan. Hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Keperawatan di Indonesia bahwa perawat yang diperbolehkan melakukan asuhan keperawatan adalah perawat vokasi dan profesi, minimal lulusan D3 Keperawatan (Presiden RI, 2014b).

Lama bekerja perawat pelaksana RS Bhayangkara Palembang terbanyak ≤ 5 tahun.

Perawat yang berusia muda, dan bekerja ≤ 5 tahun menjawab fenomena *turnover* perawat yang tinggi di RS Bhayangkara Palembang. Dewanto dan Wardhani (2018) menyatakan bahwa bahwa usia kurang dari 30 tahun, dan bermasa kerja kurang dari 3 tahun berisiko lebih besar untuk keluar dari pekerjaannya.

Work Life

Dimensi ini mencakup keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, termasuk jam kerja, waktu istirahat, dan fleksibilitas kerja. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan waktu untuk kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada penurunan kinerja perawat. Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai $p\ 0,095 < 0,05$, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life* dengan kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori (Brooks & Anderson, 2005) dan penelitian yang dilakukan (Amalia, 2018), bahwa jam kerja yang tinggi akan meningkatkan kelelahan sehingga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Amella Gusti, 2019) dengan hasil $p\ 0,511 > 0,05$ yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara dimensi *work life* terhadap kinerja perawat pelaksana.

Secara keseluruhan, mayoritas responden merasa memiliki energi setelah

bekerja dan mampu merawat keluarga mereka meskipun bekerja dengan sistem shift. Namun, sistem kerja shift cenderung memberikan dampak negatif bagi sebagian besar karyawan, dan ada sedikit ketidakpuasan terhadap kebijakan cuti. Manajemen rumah sakit dapat mempertimbangkan kebijakan yang lebih fleksibel dalam sistem kerja shift serta meninjau kembali kebijakan cuti agar lebih sesuai dengan kebutuhan perawat.

Work World

Dimensi ini merujuk pada hubungan sosial dan budaya kerja di lingkungan rumah sakit, termasuk dukungan manajerial, hubungan antar kolega, dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, seperti adanya komunikasi yang efektif antar staf, penghargaan, dan pengakuan dari atasan, meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai $p\ 0,004 < 0,05$, berarti ada hubungan yang signifikan antara dimensi *work world* dengan kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mawadda Lukman 2023) yang menemukan bahwa dimensi *work world* dalam QWL memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai $p\ 0,001 < 0,05$.

Sebagian besar perawat merasa bahwa masyarakat memiliki kesan baik terhadap mereka. Ini menunjukkan bahwa perawat merasa dihargai, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Gaji merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang terhadap apa yang telah dilakukannya agar dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dan dapat memperbaiki kinerja yang akan dicapai (Silalahi, 2020). Mayoritas perawat setuju bahwa gaji dan tunjangan mereka sesuai dengan pekerjaan mereka. Namun, masih ada 34% yang tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar merasa puas, masih ada sekelompok perawat yang merasa kompensasi belum sesuai. Berdasarkan pengakuan dari beberapa perawat, mereka merasa pembagian tunjangan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan.

Work Context

Dimensi *work context* mencakup faktor-faktor eksternal yang memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja, termasuk beban kerja yang wajar dan tidak berlebihan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, peralatan dan fasilitas yang mendukung, keamanan kerja dan kontrak kerja yang jelas, kepemimpinan yang suportif dan adil, komunikasi yang baik antara perawat dan

manajemen, budaya kerja yang kolaboratif, program pelatihan dan pengembangan keterampilan, dan jalur promosi yang jelas dalam profesi keperawatan.

Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh $p\ 0,019 < 0,05$, berarti ada hubungan antara *work context* dengan kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Suleiman et al., (2019) setengah dari perawat dapat berkomunikasi dengan manajer perawat, menerima umpan balik tentang kinerja mereka dari manajer perawat, bekerja dalam tim, merasa dihormati oleh dokter, dan mampu berkomunikasi dengan terapis lain di unit rawat.

Sebagai rumah sakit pemerintah yang berada di bawah Kepolisian RI, RS Bhayangkara memiliki struktur birokrasi yang ketat, yang dapat memengaruhi lingkungan kerja perawat. Perawat merasa terbatas dalam menyampaikan pendapat atau inisiatif karena sistem kepemimpinan yang cenderung lebih *top-down*. Meskipun rumah sakit memiliki standar pelayanan tinggi, terdapat kendala dalam ketersediaan alat medis, ruang istirahat, dan sistem administrasi yang kurang efisien. Adanya kesenjangan antara tenaga medis senior dan junior, atau antara perawat dengan tenaga kesehatan lainnya, juga memengaruhi kenyamanan kerja. Dampaknya bisa menurunkan kepuasan kerja, yang berakibat

pada perawat yang kurang termotivasi dalam memberikan pelayanan terbaik.

Work Design

Dimensi ini berkaitan dengan perancangan pekerjaan, seperti tanggung jawab, beban kerja, dan peluang pengembangan karier. Mayoritas perawat menyatakan bahwa beban pekerjaan terlalu berat dan banyak melakukan tugas non-keperawatan.

Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai p $0,000 < 0,05$, berarti ada hubungan antara dimensi *work design* dengan kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Venkataraman et al,(2018) yang melaporkan bahwa beban kerja perawat dilaporkan tinggi dan banyak perawat melakukan banyak tugas non-keperawatan.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar perawat puas dengan pekerjaannya, meskipun masih ada yang merasa kurang puas. Beban kerja dianggap tinggi oleh mayoritas responden, dan banyak perawat mengerjakan tugas di luar tanggung jawab keperawatan. Oleh karena itu Rumah Sakit harus meningkatkan kepuasan kerja dengan apresiasi dan lingkungan kerja yang lebih nyaman, mengurangi beban kerja melalui sistem kerja yang lebih fleksibel dan waktu istirahat yang cukup, membatasi tugas non-

keperawatan dengan meninjau pembagian tugas dan menambah staf pendukung, mengevaluasi jumlah perawat untuk memastikan ketersediaan tenaga sesuai kebutuhan.

Komitmen Afektif

Beberapa indikator komitmen afektif yang dapat mempengaruhi kinerja perawat antara lain kebanggaan terhadap rumah sakit, keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi, motivasi intrinsik dalam memberikan pelayanan terbaik, rasa keterlibatan dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai p $0,102 < 0,05$, berarti hubungan antara komitmen afektif dengan kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang tidak berpengaruh signifikan. Berbeda dengan penelitian Rivai (2005) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian (Nuzulia 2018) yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Astrini Wonogiri. Di RS Bhayangkara Palembang perawat mayoritas menjawab pertanyaan kuisisioner bahwa mereka senang berkarir dan bekerja di RS ini. Namun sering

mengeluhan beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan dari manajemen membuat kehilangan motivasi meskipun mereka memiliki komitmen afektif yang tinggi. Sistem insentif lebih memiliki pengaruh dibandingkan dengan emosional, sehingga walaupun memiliki komitmen afektif yang tinggi, namun bila tunjangan atau kesempatan untuk mengembangkan karir kurang memadai, mereka tetap merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah bentuk keterikatan karyawan terhadap organisasi karena mereka merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaan akibat risiko atau biaya yang harus ditanggung. Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai p $0,563 < 0,05$, berarti komitmen berkelanjutan dengan kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang tidak berpengaruh signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Noviani (2023) yang menunjukkan komitmen berkelanjutan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nungki Ardiyani (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi, terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi komitmen perawat terhadap organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Komitmen

berkelanjutan dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja perawat di RS Bhayangkara Palembang. Dampak positifnya, dengan tingginya komitmen berkelanjutan, perawat cenderung tidak mudah berpindah kerja, sehingga rumah sakit dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Adapun dampak negatifnya, jika perawat tetap bekerja hanya karena keterpaksaan, mereka mungkin menunjukkan penurunan motivasi, kurang inisiatif, dan hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban.

Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan oleh individu yang melakukan pekerjaan terhadap organisasinya. Perawat yang mempunyai komitmen normatif akan mampu bersosialisasi, memberikan pendapat serta mempunyai rasa percaya terhadap kepemimpinan atasannya. Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai p $0,291 < 0,05$, berarti komitmen normatif dengan kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang tidak berpengaruh signifikan. Mengacu pada pendapat Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2011) komitmen normatif menunjukkan sikap karyawan yang tetap melaksanakan pekerjaan dan tetap tinggal di organisasi atas dasar pertimbangan normatif. Berbeda dengan hasil penelitian ini,

adanya hubungan antara komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif) dengan kinerja dikemukakan oleh Sumarni & Pramuntadi (2019). Mereka menyatakan bahwa adanya pengaruh antar variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa meskipun banyak responden masih menganggap kesetiaan terhadap rumah sakit sebagai sesuatu yang penting. Agar kinerja perawat meningkat, RS Bhayangkara bisa meningkatkan motivasi intrinsik dengan memberikan penghargaan berbasis kinerja, seperti bonus atau promosi untuk perawat yang berprestasi, menciptakan budaya kerja yang mendukung, mengurangi beban kerja berlebihan, memberikan pelatihan dan pengembangan karier, memastikan gaji dan tunjangan kompetitif agar perawat tidak hanya bertahan karena kewajiban moral, serta menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dan kreativitas dalam pelayanan pasien.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi *work life*, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif

terhadap kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi *work world*, *work context*, dan *work design* terhadap kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang. Faktor yang paling dominan terhadap kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Palembang adalah dimensi *work design*. Dengan simpulan ini RS dapat memberikan penghargaan atau program insentif bagi perawat yang menunjukkan loyalitas tinggi terhadap rumah sakit, seperti penghargaan tahunan atau pengakuan atas masa kerja panjang, menyediakan ruang istirahat yang nyaman, memberikan rotasi shift yang adil, memastikan distribusi shift malam dan akhir pekan dilakukan secara merata, memberikan pelatihan lebih lanjut atau pembaruan keterampilan secara berkala, serta memberikan kesempatan untuk karier dan promosi, menerapkan forum diskusi atau morning briefing untuk meningkatkan koordinasi, serta mengadakan kegiatan *team building* atau *gathering* secara rutin untuk mempererat hubungan antar perawat dan staf lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ghazali, I. (2011) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.

391

<https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSJ>

Article History :

Submitted 05 Agustus 2025, Published 30 Agustus 2025

- Semarang : Badan Penerbit Universitas
Diponegoro.
2. Hayulita, S. et al. 'Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di RSI Ibnu Sina Padang Panjang'. Available at: <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners>.
 3. KEPK UNAIR (2017) 'Pedoman dan Standar Etik Penelitian dan Pengeimbangan Kesehatan Nasional', Kementerian Kesehatan RI, pp. 1–158.
 4. Moradi, Y. et al. (2020) 'The Association between Organizational Commitment and Quality of Services Offered to Nurses by a Hospital: A Descriptive-Correlational Study', *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 9(1), pp. 35–40. Available at: <https://doi.org/10.29252/johe.9.1.35>.
 5. Notoatmodjo, S. (2017) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
 6. Pasinringi, S.A. and Sari, N. (2020) 'The influence of quality of work-life on organization commitment of nurses in Hasanuddin University Hospital', *Enfermeria Clinica*, 30, pp. 147–151. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.034>.
 7. Rohmayanti, E. and Wijayanti, C.D. (2023) 'Quality of Nursing Work Life terhadap Kinerja Perawat', *Open Access Jakarta Journal of Health Sciences*, 2(7), pp. 810–816. Available at: <https://doi.org/10.53801/oajjhs.v2i7.231>.
 8. Stefanos, D. (2023) 'The Impact of the Organizational Commitment of Nurses in Health Units in Greece: Cross-Sectional Study', *International Archives of Nursing and Health Care*, 9(3). Available at: <https://doi.org/10.23937/2469-5823/1510188>.
 9. Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung : Alfabeta, CV.
 10. Sumarni, T. et al. 'Komitmen Organisasi Dan Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Dadi Keluarga', *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 6(2), pp. 194–204
 11. Sari Dp, Saputera B, Saleh M, Sholihah Q, Daud I. Factors Affecting Nurse Performance In Medical Ward.2023
 12. Viselita F. Quality Level Of Nursing Work Life And Improvement Interventions: Systematic Review.2023
 13. Suryani I. Effect Of Quality Of Work Life, Organizational Commitment And

- Job Satisfaction On Nurse
Performance At Hospital Of Inche
Abdoel Moeis Samarinda.2021
14. Lukman M. Pengaruh Quality Of Work
Life Dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Perawat Instalasi
Rawat Inap Rsud Kabupaten Majene.
2023
15. Pangabdian F, Handayani N, Fitri Na.
Pengaruh Budaya, Komitmen
Organisasi Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kedisiplinan Perawat Gigi Di
Rumah Sakit Gigi Dan Mulut
Pendidikan Nala Husada Surabaya.
2024;8(4).
16. Engga Lift Irwanto, Rizanda Machmud,
Yuniar Lestari. The Relationship Of
Employee Engagement, Quality Of
Work Life And Organizational
Commitment With Turnover Intention
Nurse From Unand Padang Hospital In
2023. *Int J Health Med.* 14 Juni
2024;1(3):26–52.
17. Azhar A, Sidin Ai, Rewa S. Comparison
Of The Effect Of Quality Of Nursing
Work Life Dimensions On Turnover
Intention In Private Hospitals And
Government Hospitals. *J Asian
Multicult Res Med Health Sci Study.* 4
Februari 2022;3(1):83–97.
18. Abd El Fatah Saad Agwa H, Mohamed
El-Sayed N, Hassan Mostafa W.
Relation Between Quality Of Nursing
Work Life And Nurses' Commitment At
Edfina Central Hospital. *Egypt J Health
Care.* 1 Maret 2022;13(1):114–29.
19. Digonis S. Thei Impact Of The
Organizational Commitment Of Nurses
In Health Units In Greece: Cross-
Sectional Study. 2023;
20. Chiu, S. F., & Tsai, M. C. (2019). The
link between job characteristics, job
satisfaction, and organizational
commitment: A study on nurses in
Taiwan. *Journal of Nursing
Manageiment*, 27(2), 287–296.
21. Simamora, R. (2020). Pengaruh
kualitas kehidupan kerja terhadap
kinerja perawat di rumah sakit swasta
di Jakarta. *Jurnal Manajemen
Kesehatan Indonesia*, 12(1), 45–52.
22. Hidayat, R., & Pratiwi, A. (2021).
Hubungan antara komitmen organisasi
dan kinerja perawat di RSUD Jawa
Timur. *Jurnal Keperawatan Klinis dan
Komunitas*, 8(2), 89–100.
23. Riyadi, M. (2019). Analisis pengaruh
QWL dan komitmen organisasi
terhadap kinerja perawat di rumah
sakit tipe B Yogyakarta. *Jurnal Ilmu
Manajemen dan Bisnis*, 17(3), 98–112.