



## Hubungan Antara *Meaning of Work* dan Komitmen Organisasi Pada Perawat dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator

### *The Relationship between Meaning of Work and Organizational Commitment on Nurses with Job Satisfaction as a Mediator*

Talitha Soniyya, Rina Mulyati  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia  
Email: talitha.soniyya73@gmail.com

#### **KATA KUNCI** **KEYWORDS** **ABSTRAK**

*Meaning of Work*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja.

*Meaning of Work*, *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*.

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang selalu ada di setiap rumah sakit dan menjadi tolak ukur pelayanan kesehatan rumah sakit, sehingga hal ini menjadi perhatian utama yang tidak boleh diabaikan pihak manajemen karena akan memberikan dampak bagi organisasi. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara *meaning of work* dan komitmen organisasi pada perawat yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Responden pada penelitian ini berjumlah 214 perawat dengan masa bekerja minimal selama satu tahun di rumah sakit. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala (1) *The Work and Meaning Inventory* (WAMI), *Organization Commitment Questionnaire* (OCQ), dan (3) Skala Kepuasan Kerja dari *Scale for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *meaning of work* memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Hasil analisis data menggunakan analisis simpel mediator model 4 dari *PROCESS by Hayes* (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan sebagai mediasi parsial pada hubungan antara *meaning of work* dan komitmen organisasi pada perawat. Artinya, perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi belum tentu memiliki komitmen organisasi tinggi. Sebaliknya, perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah belum tentu memiliki komitmen organisasi rendah. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu membuat program untuk meningkatkan *meaning of work* yang dimiliki perawat karena dapat memberikan dampak terhadap komitmen organisasi seorang perawat.

#### **ABSTRACT**

*Nurses are health workers who are always there in every hospital and are a benchmark for hospital health services, so this is a major concern that management should not ignore because it will have an impact on the organization. The purpose of this study was to explore relationship between meaning of work and organizational commitment in nurses*

*mediated by job satisfaction. Respondents in this study were 214 nurses with a minimum working period of one year in the hospital. Data collection methods in this study use a scale of (1) The Work and Meaning Inventory (WAMI), (2) Organization Commitment Questionnaire (OCQ), and (3) Job Satisfaction Scale from Scale for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being. The result showed that meaning of work positively correlated to job satisfaction and organizational commitment. Moreover, job satisfaction positively effects organizational commitment. The results of data analysis using simple model 4 mediator analysis from PROCESS by Hayes (2012) show that job satisfaction plays a significant role as a partial mediation on the relationship between meaning of work and organizational commitment on nurses. This means that nurses have high job satisfaction don't necessarily have high organizational commitment. Conversely, nurses who have low job satisfaction don't necessarily have low organizational commitment. Therefore, the hospital needs to make a program to increase the meaning of the work that nurses have because it can have an impact on the organizational commitment of a nurse.*

## **PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang menyediakan layanan kesehatan bagi masyarakat, sehingga keberadaannya dianggap sangat penting (Purnomo, 2016). Seiring dengan berkembangnya zaman, pertumbuhan dan persaingan antar rumah sakit menjadi semakin ketat. Pernyataan tersebut didukung dengan data statistik yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia menunjukkan bahwa terhitung sejak tahun 2013 jumlah rumah sakit di Indonesia mencapai 2.228 unit. Jumlah tersebut belum termasuk dengan puskesmas dan setiap tahunnya akan terus bertambah. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu memiliki tenaga kerja yang baik untuk dapat bersaing dalam industri layanan kesehatan.

Menurut Hamid (dalam Eriawan dan Ardiana, 2013) tenaga kerja kesehatan yang berperan dalam persaingan tersebut adalah perawat, dimana perawat merupakan tenaga kesehatan yang selalu ada disetiap rumah sakit serta menjadi tolak ukur pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan sesuai dengan aturan pemerintah dan perundang-undangan

(Tallupadang, Indrayati, dan JS, 2016). Menurut Praptiningsih (2006) bekerja sebagai perawat memiliki kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien yang meliputi kondisi sehat maupun kondisi sakit. Hal ini membuat segala bentuk sikap perawat dalam proses pengasuhan mendapatkan perhatian dan dapat mempengaruhi citra rumah sakit tempat ia bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap lima orang perawat, yaitu dua kepala perawat, dua wakil kepala perawat, dan satu staf perawat ditemukan bahwa masih ada beberapa rumah sakit yang kurang memperhatikan perawatnya. Hasil wawancara dengan beberapa perawat rumah sakit di Jawa Tengah, mereka menuturkan tentang banyaknya tugas yang bersifat delegasi dari unit lain, sehingga menyebabkan beban tugasnya bertambah. Selain itu, mereka merasa belum didukung sepenuhnya oleh pihak rumah sakit dalam proses pengembangan *skill* (pelatihan, *workshop*, dan seminar).

Selanjutnya, menurut kepala bagian keperawatan masih ditemukan perawat yang terlambat masuk bekerja dan beberapa perawat juga ditemukan kurang bersikap ramah kepada pasien,

seperti menggunakan nada tinggi pada saat menegur “tangannya diam dong, susah saya pasang infusnya”. Salah satu subjek juga menuturkan ingin berpindah ke rumah sakit lain yang lebih baik dari tempat ia bekerja dan dapat memberikan pengembangan *skill* untuk mendukung karirnya sebagai perawat.

Beberapa perawat juga menuturkan bahwa mereka tetap bekerja karena merasa pekerjaannya memberikan manfaat, atas keinginan diri sendiri bukan dorongan orang lain, dan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan dengan adanya beban kerja, perhatian yang kurang dari pihak organisasi, masih ditemukan perawat yang terlambat masuk jam kerja, dan sikap tidak ramah kepada pasien menjadi perilaku perawat yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada perawat rendah (Mowday, Steers, dan Porter, 1979). Hal ini menunjukkan bahwa hasil wawancara tidak sesuai dengan pernyataan Porter (dalam Sopiah, 2008), bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap karyawan, yaitu: a) keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, b) kesediaan untuk bekerja keras sebagai bagian dari organisasi, dan c) perasaan setia dan loyal terhadap organisasi.

Menurut Mowday, Steers, dan Porter (1979) komitmen organisasi merupakan hal yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatannya di dalam organisasi, yang direfleksikan dalam bentuk penerimaan nilai-nilai, tujuan, kesediaan untuk bersungguh-sungguh, dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Oleh karena itu, ketika rumah sakit kehilangan salah satu perawatnya, maka rumah sakit akan menghadapi masalah yang besar (Hart, 2005). Perawat yang sudah lama bekerja di sebuah rumah sakit tentu memiliki kompetensi yang baik dalam bidangnya.

Ketika perawat tersebut memutuskan untuk meninggalkan dan mencari rumah sakit lain, maka akan sulit bagi pihak rumah sakit mencari pengganti perawat yang sesuai. Selain itu, keluarnya perawat yang berpengalaman dan memiliki kompetensi yang baik akan berdampak pada efektivitas rumah sakit dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat.

Salah satu cara untuk menjaga komitmen dari perawat adalah dengan memberikan kepuasan dalam bekerja. Stum (1998) menjelaskan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah memenuhi aspek-aspek kepuasan kerja. Hal ini merupakan salah satu faktor yang berasal dari organisasi. Faktor organisasional dapat berupa penilaian perawat terhadap lingkungan kerjanya dan dari apa yang ia dapatkan selama bekerja di rumah sakit tersebut.

Pernyataan diatas mendukung hasil penelitian terdahulu dari Susiawan dan Muhid (2015) yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, ketika pihak rumah sakit memperhatikan aspek-aspek yang dapat menunjang kepuasan kerja, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasinya.

Penjelasan tersebut didukung juga dengan teori dua faktor dari Herzberg (dalam Alshmemri, dkk, 2017), dimana secara umum karyawan akan mengatribusikan kepuasan kerja dalam faktor intrinsik seperti pencapaian selama bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja akan diatribusikan dengan faktor ekstrinsik atau dari luar (gaji/upah, kebijakan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan). Ketika kedua faktor tersebut dapat terpenuhi dengan baik, maka akan

mendorong untuk menciptakan kepuasan kerja.

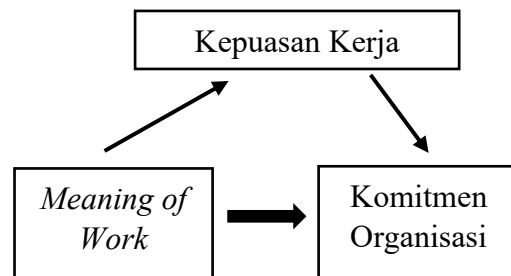
Sejalan dengan penelitian terdahulu dari Putra dan Frianto (2013), bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik secara simultan memiliki pengaruh kuat dengan kepuasan kerja pegawai PT. Semen Gresik. Temuan lain dalam penelitian tersebut adalah faktor-faktor intrinsik seperti minat, sikap positif, dan kebutuhan, sangat berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk terlibat aktif di dalam setiap kegiatan yang ada di organisasi. Meskipun faktor ekstrinsik dapat terpenuhi dengan baik, tetapi faktor internal seperti kenyamanan pada saat bekerja, memberikan fasilitas penunjang pekerjaan, adanya motivasi berupa dukungan dari organisasi untuk lebih berkembang secara karir belum terpenuhi dengan baik, maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Akan tetapi, untuk kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap perawat akan berbeda-beda. Hal ini disesuaikan dengan variabel kepuasan kerja yang merupakan variabel sikap seseorang. Merujuk pada pernyataan diatas organisasi dapat menciptakan kepuasan kerja pada perawat dengan menumbuhkan *meaning of work* pada perawatnya. *Meaning of work* sendiri merupakan faktor personal yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi seseorang (Steger, Dik, dan Duffy (2012). Menurut Steger, Dik, dan Duffy (2012) *meaning of work* adalah pekerjaan yang bermakna bagi individu yang tidak hanya melibatkan kesenangan, tetapi pekerjaan tersebut memiliki arti dan tujuan yang positif.

Ketika seorang perawat memiliki *meaning of work*, maka perawat akan lebih mudah untuk merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan perawat memandang pekerjaannya memiliki arti tidak hanya bersifat kesenangan, tetapi dapat memberikan

dampak yang luas, seperti dapat memberikan manfaat bagi orang lain yang membutuhkan pertolongan. Allan, Dexter, Kinsey, dan Parker (2015) juga membuktikan bahwa *meaning of work* dapat membantu menurunkan tingkat stres dan cemas perawat pada saat bekerja. Hal ini dapat membantu perawat untuk merasa bahwa pekerjaannya memiliki arti karena dapat membantu seseorang yang membutuhkan pertolongan dan merasa puas akan hasil kerjanya.

Perawat dengan tingkat *meaning of work* yang tinggi, akan lebih memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya dan menyelesaikan dengan baik serta tepat waktu. Berdasarkan penjabaran di atas, *meaning of work* dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi perawat. Semakin tinggi *meaning of work* dan kepuasan kerja perawat, maka diharapkan dapat mampu meningkatkan komitmen organisasinya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Wijayanti (2017) bahwa kepuasan kerja memiliki peran memediasi hubungan antara *meaning of work* dan komitmen organisasi pada perawat. Ketika perawat memiliki *meaning of work* yang tinggi, maka akan membantu untuk merasakan dan memiliki kepuasan dalam bekerja. Selanjutnya, kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat akan membantu untuk meningkat komitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja.



**Gambar 1.** Hubungan Antara *Meaning of Work* dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator

## HIPOTESIS

1. Ada hubungan antara *meaning of work* dan kepuasan kerja pada perawat.
2. Ada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada perawat.
3. Ada hubungan antara *meaning of work* dan komitmen organisasi pada perawat.
4. Ada hubungan antara *meaning of work* dan komitmen organisasi pada perawat yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana responden penelitian akan diberikan kuesioner dengan skala likert. Skala likert adalah skala psikometri yang umum digunakan dalam kuesioner dan banyak digunakan dalam beberapa riset yang berupa survei (Suwandi, 2018). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok individu terhadap fenomena sosial. Skala likert mengubah variabel yang diukur menjadi variabel indikator (Likert, 1932).

### Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit. Berdasarkan hasil menyebar kuesioner didapati bahwa terdapat 214 perawat yang bekerja di berbagai rumah sakit, baik swasta maupun pemerintahan. Populasi sendiri adalah kelompok elemen yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Kuncoro, 2009).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Teknik tersebut adalah suatu teknik untuk menentukan

dan mengambil subjek, dimana peneliti memilih subjek berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya (Sugiyono dalam Maharani & Bernard, 2018).

Selanjutnya, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara *online* dan *offline*. Tautan kuesioner *online* disebarikan melalui *WhatsApp*, *Line*, dan *Instagram*. Sebanyak 214 perawat yang bekerja di rumah sakit berpartisipasi dalam penelitian ini. Dari data yang terkumpul, 74,8% adalah perempuan dan 25,2% laki-laki. Berdasarkan status pernikahan 53,3% responden sudah menikah, 44,9% masih lajang, dan 1,9% tidak menikah. Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan D-3 (65,4%). Sisanya memiliki latar belakang pendidikan D-1, S-1, dan S-2. Para responden bekerja di berbagai jenis organisasi rumah sakit (negeri, swasta, dan khusus) dengan tipe rumah sakit yang beragam (Tipe A, B, C, D). Mayoritas responden (53,7%) bekerja selama 1 sampai 4 tahun di tempat kerja mereka saat ini.

### Instrumen

Tiga alat ukur digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur komitmen organisasi, *meaning of work*, dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi diukur menggunakan *Organization Commitment Questionnaire* (OCQ) yang mengukur 3 dimensi komitmen organisasi; komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Meyer dan Allen, 1990).

OCQ terdiri 24 aitem, akan tetapi peneliti melakukan modifikasi pada aitem nomor 16, sehingga total aitem yang digunakan berjumlah 25 aitem. Akan tetapi, setelah uji coba terdapat 10 aitem yang gugur, sehingga total aitem menjadi 15 aitem. Skala OCQ menggunakan 7 pilihan respon mulai dari 1 "sangat tidak setuju" sampai 7

“sangat setuju”. Nilai *Cronbach's alpha* skala ini adalah 0,858.

Pengukuran *meaning of work* menggunakan skala *The Work and Meaning Inventory* (WAMI) yang dikembangkan oleh Steger, Dik, dan Duffy (2012). WAMI terdiri dari 10 aitem yang mengukur 3 aspek *meaning of work*; kebermaknaan pribadi, makna yang dibuat melalui bekerja, dan motivasi kebaikan yang lebih besar. Setelah dilakukan uji coba, terdapat 1 aitem gugur, sehingga total aitem menjadi 9 aitem. WAMI menggunakan 5 pilihan respon mulai dari 1 “sangat tidak sesuai” sampai 5 “sangat sesuai”. Nilai *Cronbach's alpha* skala ini adalah 0,807.

Kepuasan kerja diukur menggunakan skala kepuasan dari *Scale for The Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-being* milik Warr, Cook, dan Wall (1979). Skala ini mengukur dua aspek kepuasan kerja yaitu aspek intrinsik dan ekstrinsik.

Skala tersebut terdiri dari 10 aitem dan setelah dilakukan uji coba menjadi 9 aitem. Alat ukur ini menggunakan skala *Likert* mulai dari 1 “sangat tidak puas” sampai 5 “sangat puas”. Nilai *Cronbach's alpha* skala ini adalah 0,912.

Menurut Matondang (2009) suatu alat ukur dapat dikatakan sangat baik apabila mencapai nilai koefisien reliabilitas sebesar *cronbach's alpha* 0,70. Reliabilitas sendiri memiliki erat hubungannya dengan ketepatan dan keajegan dari suatu alat ukur. Oleh karena itu, berdasarkan hasil perhitungan nilai *cronbach's alpha*, ketiga alat ukur diatas dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,70.

### Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis menggunakan Model 4 dari *PROCESS* yang dikembangkan oleh Hayes (2012)

melalui bantuan program IBM *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25.0 for Windows*. Analisis *PROCESS* merupakan sebuah *software* yang memiliki fungsi untuk menganalisis penelitian mediasi menggunakan *Ordinary Least Square Regression*. Selain itu, sudah dilengkapi dengan teknik *bootstrapping*, sehingga pelanggaran terhadap uji asumsi tidak berpengaruh terhadap hasil analisis yang dilakukan. Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan sebagai syarat dalam melakukan analisis tambahan.

### ANALISIS DAN HASIL

Hasil uji asumsi normalitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini tidak terdistribusi secara normal. Selanjutnya, hasil uji linieritas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pada penelitian ini memiliki hubungan yang linier atau garis yang linier. Berdasarkan hasil uji asumsi, penelitian ini menggunakan analisis mediasi dengan teknik analisis *PROCESS by Hayes* (2012). Menurut Hayes (2012) analisis ini sudah memenuhi *Ordinary Least Square (OLS) regression* dan merupakan salah satu teknik analisis non parametrik dengan menggunakan teknik *bootstrap*. Oleh karena itu, hasil uji asumsi tidak berpengaruh pada hasil analisis mediasi yang dilakukan. Uji asumsi dilakukan untuk menentukan teknik analisis tambahan yang sesuai dengan penelitian.

Hasil dari uji tersebut menunjukkan bahwa seluruh hipotesis pada penelitian ini **diterima**. Hasil tersebut merujuk pada Tabel 3 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan mediator, mediator dengan variabel tergantung, dan variabel bebas dengan variabel tergantung memiliki nilai yang signifikan ( $p=0,000$ ). Selanjutnya,

**Tabel 1.**  
*Uji Normalitas*

<b>Variabel</b>	<b>P</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen organisasi	0,026	Tidak Normal
<i>Meaning of Work</i>	0,000	Tidak Normal
Kepuasan Kerja	0,000	Tidak Normal

berdasarkan hasil analisis peran mediasi yang diberikan dari kepuasan kerja pada penelitian ini bersifat parsial atau mediasi sebagian. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis mediasi pada nilai *direct effect* yang lebih besar daripada nilai *indirect effect* pada model penelitian ini, dengan nilai  $\beta = 0,8488$ , LLCI = 0,4998, dan ULCI = 1,1977. Dengan demikian, pengaruh *meaning of work* terhadap komitmen organisasi lebih besar jika dilakukan secara langsung tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Peran kepuasan kerja pada penelitian ini bersifat *partially mediator*, yang artinya *meaning of work* tetap dapat berhubungan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan komitmen organisasi.

## DISKUSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara *meaning of work* dan komitmen organisasi pada perawat dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Hasil kategori pada nilai skala komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi perawat masih ada 36,9% yang berada dalam kategori rendah dan sedang dari jumlah responden penelitian. Jumlah presentase tersebut menunjukkan bahwa pihak organisasi masih perlu melakukan evaluasi untuk meningkatkan komitmen organisasi perawat. Menurut Hart (2005), ketika rumah sakit kehilangan salah satu perawatnya, maka rumah sakit akan menghadapi masalah yang besar. Hal ini juga didukung oleh pendapat Siagian (2014) bahwa semakin lama

seseorang bekerja maka akan semakin terampil dan berpengalaman dalam menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, permasalahan tersebut dapat memberikan dampak pada efektivitas pelayanan dan citra rumah sakit.

Selanjutnya, hasil kategori pada nilai skala *meaning of work* ditemukan 51,4% perawat yang berada dalam kategori tinggi. Jumlah presentase yang melebihi 50% menunjukkan bahwa perawat sudah mampu untuk menghubungkan *meaning of work* yang dibuat melalui bekerja ke dalam dirinya. Hal ini didukung dengan banyaknya responden yang memilih jawaban sesuai dan sangat sesuai perihal pendapat pribadinya terhadap beberapa pernyataan yang diajukan. Sedangkan hasil kategori pada nilai skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa masih ada 26,6% berada dalam kategori sangat rendah, rendah, dan sedang. Jumlah presentase tersebut dapat memberikan gambaran bahwa masih ada beberapa perawat yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah. Salah satu dampaknya adalah adanya kesalahan dalam proses memberikan pengasuhan keperawatan kepada pasien, dimana dari hasil observasi data jam kerja rata-rata perawat memiliki jam kerja yang dapat menimbulkan kelelahan. Kelelahan tersebut membuat perawat akan kurang berhati-hati dalam menjalankan tugasnya dan dapat membahayakan keselamatan pasiennya. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *meaning of work* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. *Uji Linieritas*

**Tabel 2.***Uji Linieritas*

Variabel	Koefisien Linieritas (F)	Signifikan (P)	Keterangan
MW*KO	56,093	0,000	Linier
KK*KO	61,003	0,000	Linier
MW*KK	52,795	0,000	Linier

Keterangan: KO :Komitmen Organisasi; MW: *Meaning of Work*; dan KK:Kepuasan Kerja

Artinya, semakin tinggi meaning of work yang dimiliki perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan perilaku bangga dan puas terhadap hasil kerjanya.

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Littman-Ovadia dan Steger (2010) dimana hasilnya menunjukkan bahwa dengan memiliki meaning of work maka dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Selain itu, Shmailan (2016) menjelaskan bahwa faktor kesesuaian pekerjaan, komunikasi yang baik, pekerjaan yang memiliki makna secara pribadi, dan lingkungan kerja yang aman dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada organisasi. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan salah satunya berupa perasaan karyawan yang menilai bahwa pekerjaannya memiliki makna secara pribadi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Hal ini dapat berdampak pada sikap karyawan yang mau terlibat secara aktif dalam pekerjaannya.

Selanjutnya, dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi para perawat yang bekerja di rumah sakit. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Arrizal, 2008). Selain itu, Karambut dan Noormijati (2012) juga menghasilkan temuan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi, serta menyatakan

bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Ho, Chang, Shih, dan Liang (2009) juga memperkuat hasil analisis pada penelitian ini. Ho, dkk (2009) melakukan penelitian dengan 523 perawat di Taiwan Selatan yang hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Pemenuhan terhadap aspek-aspek intrinsik dan ekstrinsik kepuasan kerja (sifat dari pekerjaan, gaji, rekan kerja, dan peluang promosi) akan mendorong untuk terbentuknya sebuah komitmen terhadap organisasi, karena kebutuhan dasar dan karir mereka dapat terpenuhi (Gabrani, Hoxha, Gabrani, Petrela, Zaimi, & Avdullari, 2016).

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa meaning of work memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Kuchinke, Hye-Seung, dan Seok-Young (2008) pada karyawan tingkat menengah. Kuchinke, dkk (2008) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara makna kerja dengan komitmen organisasi secara keseluruhan. Morin (2008) juga menjelaskan semakin seseorang merasakan keberadaan nilai moral dalam pekerjaannya, memiliki beban kerja yang seimbang, menikmati pekerjaannya, dapat mengembangkan keterampilan, merasa dihargai, menerima dukungan baik dari organisasi dan rekan kerja, serta bekerja dilingkungan yang kondusif



**Tabel 3.**  
*Hasil Uji Hipotesis*

No	Variabel	B	p	R <sup>2</sup>	Keterangan
1	X pada M (Jalur A)	0,8076	0,000	0,197	Signifikan
2	M pada Y (Jalur B)	0,4636	0,000	0,202	Signifikan
3	X pada U melalui M (Jalur c')	1,2231	0,000	0,2803	Signifikan
4	X pada Y (Jalur C)	0,8488	0,000	0,203	Signifikan

Keterangan: X : VI/M : Mediator/Y : VD

mampu meningkatkan komitmen afektifnya.

Selain itu, Devece, Palacios-Marques, dan Alguacil (2016) juga menjelaskan jika pihak organisasi mampu meningkatkan kualitas hidup karyawan mereka dan memberikan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk merasakan keadilan, berkembang, dan kesempatan untuk mengekspresikan kemampuannya, maka dapat terjadi peningkatan komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja (komitmen normatif).

Berdasarkan hasil analisis peran mediasi yang dilakukan, diketahui bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi hubungan antara meaning of work dan komitmen organisasi. Secara sedeharnanya, variabel meaning of work dapat secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan variabel komitmen organisasi tanpa ada variabel kepuasan kerja (MacKinnon, 2008). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan faktor penentu dalam hubungan meaning of work dan komitmen organisasi pada perawat.

Penjelasan di atas dapat menunjukkan bahwa perawat yang menikmati kepuasan kerja belum tentu memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Demikian pula sebaliknya, perawat yang tidak menikmati kepuasan kerja belum tentu tidak memiliki komitmen organisasi. Ketika seorang individu merasakan sebuah ketidakpuasan namun karena memiliki

meaning of work sebagai seorang perawat maka individu akan tetap memiliki komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja, karena mereka merasa bahwa pekerjaannya memiliki nilai moral, merasa dihargai oleh orang lain baik dalam lingkungan pekerjaan maupun bukan, dan dapat mengembangkan keterampilan dalam diri.

Baron dan Kenny (1986) juga menjelaskan untuk menyatakan suatu variabel memiliki peran mediasi adalah dengan memenuhi beberapa syarat analisis regresi pada setiap variabel yang terlibat. Hasil dari tabel 15, nilai R<sup>2</sup> = 0,2803 (0,28), artinya sumbangan variabel bebas dan variabel mediasi sebanyak 28%. Hasil presentase yang tidak terlalu besar ini tidak mengartikan bahwa meaning of work dan kepuasan kerja tidak bermanfaat untuk meningkatkan komitmen organisasi pada perawat, tetapi menjadi salah satu pilihan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi perawat. Sisanya 72% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan. Kelemahan dalam penelitian ini yaitu dalam proses pengambilan data tidak adanya pengawasan secara langsung dan berkala yang dilakukan oleh peneliti, sehingga terdapat kemungkinan faking good pada saat proses pengisian skala dan keadaan

**Tabel 4.**  
*Hasil Analisis Mediasi*

Variabel	B	Nilai LLCI	Nilai ULCI	Keterangan
<b>Total Effect</b>				
<i>Meaning of Work</i> – Komitmen Organisasi	1,2231	0,8947	1,5515	
<b>Dirrect Effect</b>				
<i>Meaning of work</i> – Komitmen Organisasi	0,8488	0,4998	1,1977	
<b>Indirect Effect</b>				
<i>Meaning of Work</i> – Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja	0,3,744	0,1551	0,6566	<i>Partial Meditation</i>

Keterangan: LLCI: Lower Level for Confidence Interval  
ULCI: Upper Level for Confidence Interval

pandemik COVID-19 yang membuat keadaan menjadi kurang kondusif. Selain itu, alat ukur yang digunakan peneliti terdapat kemungkinan kurang menggambarkan kondisi responden. Kelemahan pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama, harapannya penelitian yang akan datang dapat dilakukan lebih baik.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *meaning of work* dan kepuasan kerja, sehingga semakin perawat memiliki *meaning of work* maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sehingga semakin perawat merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap komitmen organisasinya.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *meaning of work* dan

komitmen organisasi, sehingga semakin perawat memiliki *meaning of work* maka akan berpengaruh terhadap komitmen organisasinya.

4. Kepuasan kerja memiliki peran mediasi secara parsial pada hubungan antara *meaning of work* dan komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh langsung dan tidak langsung kepada *meaning of work*. Akan tetapi, pengaruh yang diberikan lebih besar pada pengaruh secara langsung terhadap *meaning of work* dengan nilai  $\beta = 0,8488$ . Artinya, *meaning of work* yang dimiliki perawat lebih memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi.

### SARAN

1. Bagi Responden Penelitian  
Perawat perlu mempertahankan *meaning of work* untuk membantu menjaga kepuasan dalam bekerja. Kepuasan dalam kerja yang dapat terjaga akan memberikan pengaruh kepada komitmen organisasi yang terjaga pula.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya
  - a. Memfokuskan responden penelitian pada salah satu jenis rumah sakit, karena masing-masing jenis rumah sakit memiliki karakteristik dan budaya organisasi yang berbeda-beda.
  - b. Proses pengumpulan data pada penelitian ini pada saat pandemik Covid-19, sehingga perlu dilakukan replikasi dengan proses pengambilan data dalam kondisi normal.
3. Bagi Organisasi Rumah Sakit  
Untuk menjaga komitmen organisasi pada perawat pihak organisasi rumah sakit bisa menciptakan program-program yang dapat membantu perawat menemukan meaning didalam pekerjaannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2016). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Occupational Health Psychology*, 1-7.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173-1182.
- Devece, C., Palacios-Marques, D., & Alguacil, M. P. (2015). Organizational Commitment and its effect on organizational citizenship behavior in a highunemployment enviroment. *Journal Business Research*, 1857-1861.
- Eriawan, R. D., & Ardiana, A. (2013). Hubungan Tingkat Pengetahuan Perawat dengan Tindakan Keperawatan pada Pasien Pasca Operasi dengan General Aenesthesia di Ruang Pemulihan IBS RSD dr. Soebandi Jember. *Pustaka Kesehatan*, 1(1), 54-61.
- Gabrani, A., Hoxha, A., Gabrani, J., Petrela, E., Zaimi, E., & Avdullari, E. (2016). Perceived organizational commitment and job satisfaction among nurses in Albanian public hospitals: a cross-sectional study. *International Journal of Healthcare Management*, 1-9.
- Hart, S. E. (2005). Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(2),173-177.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: Aversatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. 1-39.
- Ho, W., Chang, C. S., Shih, Y., & Liang, R. (2009). Effect of job rotation and role stress among nurse on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 1-10.
- Kuchinke, K. P., Kang, H.-S., & Oh, S.-Y. (2008). The influence of work values on job and career satisfaction, and organizational commitment among Korean professional level employees. *Asia Pasific Education Review*, 9(4),552-564.
- Kuncoro, M. (2009). Metode riset untuk bisnis dan ekonomi bagaimana meneliti dan menulis tesis. Jakarta: Erlangga.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives*

- of psychology.*
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: toward an integrative model. *Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419-430.
- MacKinnon, D. P. (2008). Introduction to statistical mediation analysis. New York: Lawrence Erlbaum Associates Taylor & Francis Group.
- Maharani, S., & Bernard, M. (2018). Analisis hubungan resiliensi matematik terhadap kemampuan pemecahan masalah siswa pada materi lingkaran. *JPMI (Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif)*, 1(5), 819-826.
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian. *Jurnal tabularasa*, 6(1), 87-97.
- Morin, E. (2008). The meaning of work, mental health, and organizational commitment. Sao Paulo: University de Montreal.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.
- Praptiningsih, S. (2006). Kedudukan hukum perawat dalam upaya pelayanan kesehatan di rumah sakit. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Purnomo, M. (2016). Pencapaian Standar Pelayanan Gawat Darurat di RSUD Habibullah Berdasarkan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit Tahun 2014.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 377- 387.
- Shmailan, A. S. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance, and employee engagement: a explorative study. *Journal of Business Management and Economic*, 4(1), 1-8.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sianipar, A. R., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi cv. x. *Psikodimensia*, 13(1), 98-114.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: the work and meaning inventory. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322- 337.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stum, D. L. (2020, Februari 14). Five ingredients for an employee retention formula. Retrieved from Scribd : <https://www.scribd.com/document/115074357/Five-Ingredients-for-anEmployee-Retention-Formula-Special-Report-on-Recruitment-Retention>
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(3), 304-313.
- Suwandi, E. (2018). Analisis tingkat kepuasan menggunakan skala likert pada layanan speedy yang bermigrasi ke indihome. *Jurnal Teknik Elektro Universitas Tanjungpura*, 1(1).
- Tallupadang, E. D., Indrayati, Y., & JS, D. W. (2016). Perlindungan hukum bagi tenaga perawat yang melakukan tindakan medik dalam rangka menjalankan tugas pemerintah terutama dengan peraturan menteri kesehatan nomor. 2052/menkes/per/x/2011 tentang praktik kedokteran dan pelaksanaan praktik kedokteran. *SOEPRA: Jurnal Hukum Kesehatan*, 2(1), 17-29.
- Veronica, C., & Moerkardjono, S. R. (2018). Meaningful work dan komitmen terhadap organisasi pada

- dosen. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 3(2), 82-94.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 129-148.
- Wijayanti, R. A. (2017). Pengaruh Meaning of Work Terhadap Komitmen Organisasional dengan Work Engagement dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta. Tesis Program Magister Manajemen. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Yogyakarta, Indonesia.