

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S.L. and Marty, A. (2020) 'Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions', *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), pp.657–681. Available at: <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990) 'The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.', *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp. 1–18.
- Ampofo, E.T. (2020) 'Journal of Hospitality and Tourism Management Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star – rated hotels in Accra', *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44(April), pp.253–262. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.06.002>.
- Ayuningsih, A.M. (2021) 'Work Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Puskesmas', *Jurnal Psikologi*, 14(1), pp.88–101. Available at: <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i1.3777>.
- Bakker, A.B. *et al.* (2003) 'Job demand and job resources as predictors of absence duration and frequency', *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), pp. 341–356. Available at: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1).
- Bakker, A.B. (2009) 'Building Engagement In The Workplace', in. UK: Routledge: Oxon, pp. pp. 50–72.
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L. and Leiter, M.P. (2011) 'European Journal of Work and Organizational Psychology Work engagement : Further reflections on the state of play', 20(1), pp.37–41. Available at: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.546711>.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007) 'The Job Demands-Resources model : state of the heart', 22(3), pp.309–328. Available at: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2008) 'Towards a model of work engagement', 13(3), pp.209–223. Available at: <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2014) 'Job Demands – Resources Theory', in. Available at: <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>.
- Bakker, A.B., van Veldhoven, M. and Xanthopoulou, D. (2010) 'Beyond the Demand-Control Model: Thriving on High Job Demands and Resources', *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), pp. 3–16. Available at: <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000006>.

- Bashir, B. and Gani, A. (2019) 'Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment', *Journal of Management Development*, 39(4), pp. 525–542. Available at: <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>.
- Bodjrenou, K., Xu, M. and Bomboma, K. (2019) 'Antecedents of Organizational Commitment: A Review of Personal and Organizational Factors', *Open Journal of Social Sciences*, 07(05), pp. 276–289. Available at: <https://doi.org/10.4236/jss.2019.75024>.
- Borst, R.T., Kruyen, P.M. and Lako, C.J. (2019) 'Exploring the Job Demands – Resources Model of Work Engagement in Government: Bringing in a Psychological Perspective', *journals.sagepub.com/home/rop*, 39(3), pp. 372–397. Available at: <https://doi.org/10.1177/0734371X17729870>.
- Bothma, C.F.C. and Roodt, G. (2007) 'The validation of the turnover intention scale', pp. 1–12. Available at: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>.
- Van Den Broeck, A. *et al.* (2017) 'Job Demands, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationships: An Analysis Across Sectors', *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), pp. 369–376. Available at: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964>.
- Broeck, A. Van Den, Vansteenkiste, M. and Witte, H. De (2008) 'Work & Stress : An International Journal of Work , Health & Organisations Explaining the relationships between job characteristics , burnout , and engagement : The role of basic psychological need satisfaction', pp. 277–294. Available at: <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>.
- Cao, Y. *et al.* (2019a) 'International Journal of Nursing Sciences The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses : A cross-sectional study', *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3), pp. 309–314. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>.
- Cao, Y. *et al.* (2019b) 'The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study', *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3), pp. 309–314. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>.
- Demerouti, E. *et al.* (2001) 'The Job Demands-Resources Model of Burnout', 86(3), pp. 499–512. Available at: <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>.
- Dr Sudaryono (2021) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Mix method Edisi Kedua*. Kedua. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Field, L.K. and Buitendach, J.H. (2014) 'Work Engagement , Organisational Commitment , Job Resources and Job Demands of Teachers Working Within Disadvantaged Work Engagement , Organisational Commitment , Job Resources and Job Demands of Teachers Working Within Disadvantaged High Schools in Kwazu', (January 2015), pp. 37–41. Available at: <https://doi.org/10.1080/14330237.2012.10874525>.
- Garcia-Sierra, R., Fernandez-Castro, J. and Fermin, M.-Z. (2016) 'Relationship between job demand and burnout in nurses: does it depend on work

- engagement?’ Available at: <https://doi.org/10.1111/jonm.12382>.
- Ghazi, L. *et al.* (2020) ‘The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses : the mediating role of organizational commitment’, 9.
- Gillet, N. *et al.* (2015) ‘The Effects of Job Demands and Organizational Resources through Psychological Need Satisfaction and Thwarting’, *The Spanish journal of psychology*, 18, p. E28. Available at: <https://doi.org/10.1017/sjp.2015.30>.
- Gillies D.A (2000) *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan Sistem*. Edisi Kedu, *Philadelphia: W.B Saunders*. Edisi Kedu.
- Hakanen, J.J. and Roodt, G. (2002) ‘Using the job to predict engagement (Chapter 7: Using the JDR model to predict engagement Analysing a conceptual model)’, in, pp. 85–101.
- Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B. and Ahola, K. (2008) ‘The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement’, *Work and Stress*, 22(3), pp. 224–241. Available at: <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>.
- Hanaysha, J. (2016) ‘Testing the Effects of Employee Engagement , Work Environment , and Organizational Learning on Organizational Commitment’, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, pp. 289–297. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>.
- Hossan, D. *et al.* (2022) ‘Transformation of Job Demands-Resources Model to Job Demands-Resources Theory’, *City University eJournal of Academic Research (CUeJAR)*, 4(3), pp. 1–30.
- Hu, Q., Schaufeli, W.B. and Taris, T.W. (2017) ‘How are changes in exposure to job demands and job resources related to burnout and engagement? A longitudinal study among Chinese nurses and police officers’, (April 2016), pp. 1–14. Available at: <https://doi.org/10.1002/smi.2750>.
- Jeve, Y.B., Oppenheimer, C. and Konje, J. (2015) ‘Original Article Employee engagement within the NHS: a cross-sectional study’, 4(2), pp. 85–90. Available at: <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2015.12>.
- Jong, J. and Ford, M.T. (2016) ‘The Lagged Effects of Job Demands and Resources on Organizational Commitment in Federal Government Agencies: A Multi-Level Analysis’, pp. 475–492. Available at: <https://doi.org/10.1093/jopart/muv040>.
- Kahn, W.A. (1990) ‘Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work’, 33(4), Pp. 692–725.
- Kheir khah, H., Seyed Ali Akbar, S.M. and Fathi, K. (2014) ‘A survey on critical factors influencing organizational commitment’, *Management Science Letters*, 4(4), pp. 819–822. Available at: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.1.038>.
- Kotzé, M. and Nel, P. (2020) ‘The Extractive Industries and Society The influence of job resources on platinum mineworkers’ work engagement and organisational commitment: An explorative study’, (January). Available at:

<https://doi.org/10.1016/j.exis.2020.01.009>.

- Kwon, I.G. and Banks, D.W. (2004) 'Factors Related to the Organizational and Professional Commitment of Internal Auditors', *Managerial Auditing Journal*, 19(5), pp. pp.606–622.
- Labatmediene, L., Endriulaitiene, A. and Gustainiene, L. (2007) 'Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization', *Baltic Journal of Management*, 2, pp. pp, 196–212. Available at: <https://doi.org/10.1108/17465260710750991>.
- Lee, R.S. *et al.* (2021) 'INSPIRED but Tired : How Medical Faculty ' s Job Demands and Resources Lead to Engagement , Work-Life Conflict , and Burnout', 12. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.609639>.
- Lee, S., Shin, Y. and Baek, S.I. (2017) 'The Impact Of Job Demands And Resources On Job Crafting', 33(4), pp. 829–842.
- Lee, Y. *et al.* (2017) 'Quality of Work Life , Nurses ' Intention to Leave the Profession , and Nurses Leaving the Profession : A One-Year Prospective Survey', pp. 1–7. Available at: <https://doi.org/10.1111/jnu.12301>.
- Lequeurre, J. *Et Al.* (2013) *Validation Of A French Questionnaire To Measure Job Validation of a French questionnaire to measure job demands and resources.*
- Liao, P.-W. (2015) 'Exploring the Impacts of Labor Migration and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Foreign Workers in Taiwan's Construction Industry:Employe Ability as a Moderator.', *Journal of Industrial and Business Management.*, (American 193), pp. 5:148– 153.
- Lopez-martin, E. and Topa, G. (2019) 'Organizational Culture and Job Demands and Resources : Their Impact on Employees ' Wellbeing in a Multivariate Multilevel Model'.
- Marcos, A., Garc, C. and Topa, G. (2020) 'The Influence of Work Resources , Demands , and Organizational Culture on Job Satisfaction , Organizational Commitment , and Citizenship Behaviors of Spanish Police O ffi cers'.
- Meyer, J.P. *et al.* (2004) 'Employee Commitment and Motivation : A Conceptual Analysis and Integrative Model', 89(6), pp. 991–1007. Available at: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991) 'A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment', *The University of western Ontario*, 1(1), pp. 61–89. Available at: [https://doi.org/PII: 1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/PII: 1053-4822(91)90011-Z).
- Miner, J.B.. (1992) 'Industrial Organizational Psychology', in. Singapore: Mc. Graw Hill.
- Mowday *et al.* (1982) 'The psychology of commitment, absenteeism and turnover', in. New York: : Academy Press.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982) 'Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover.

Academic Press, New York.'

- Mudrak, J. *et al.* (2017) 'Occupational Well-being Among University Faculty', *Research in Higher Education* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9467-x>.
- Ogunyemi, A.O. (2019) 'Life Satisfaction and Personal Values as Mediators of Work Engagement and Turnover Intention among Medical Officers in South-West , Nigeria', 5(4), pp. 271–279.
- Orgambídez, A., Borrego, Y. and Vazquez-Aguado, O. (2019) 'Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement', pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.1111/inr.12526>.
- Orgambídez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y. and Mendoza-Sierra, I. (2014) 'Role Stress and Work Engagement As Antecedents of Job Satisfaction', *Stress and Anxiety*., 7(1), pp. 360–372. Available at: <https://books.google.com/books?>.
- Oshio, T., Inoue, A. and Tsutsumi, A. (2018) 'Associations among job demands and resources , work engagement , and psychological distress: fixed-effects model analysis in Japan', *Journal of Occup Health*, (60), pp. 254–262. Available at: <https://doi.org/10.1539/joh.2017-0293-OA>.
- Park, R. (2019) 'Responses to job demands : moderating role of worker cooperatives Responses to job demands : moderating role of worker cooperatives Article information ', (January 2018). Available at: <https://doi.org/10.1108/ER-06-2017-0137>.
- Priyono, H.A., Irawanto, D.W. and Suryadi, N. (2022) 'Research in Business & Social Science commitment : Study among employees in a state-owned enterprise', 11(1), pp. 117–129.
- Radic, A. *et al.* (2020) 'International Journal of Hospitality Management Job demands – job resources ( JD-R ) model , work engagement , and well-being of cruise ship employees', *International Journal of Hospitality Management*, 88(March), p. 102518. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518>.
- Radosavljevic, Z., Cilerdzic, V. and Dragic, M. (2017) 'Employee Organizational Commitment', (1), pp. 18–26.
- Ravangard, R., Dianat, S. and Shokrpour, N. (2019) 'Employees ' Turnover Intentions', 38(2), pp. 166–178. Available at: <https://doi.org/10.1097/HCM.000000000000258>.
- Robbins, P.S. and Judge, A.T. (2015a) *Perilaku Organisasi*. 16th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P.S. and Judge, A.T. (2015b) *Perilaku Organisasi*. (16th ed). 16th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Russell, M.B. *et al.* (2020) 'Examining Burnout and the Relationships Between Job Characteristics , Engagement , and Turnover Intention Among U . S . Educators', pp. 1–15. Available at: <https://doi.org/10.1177/2158244020972361>.

- Salmela-aro, K. and Upadyaya, K. (2018) 'Role of Demands-Resources in Work Engagement and Burnout in Different Career Stages', *Journal of Vocational Behavior* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.002>.
- Santos, A., Jos, M. and Castanheira, F. (2015) 'Relational job characteristics and nurses ' affective organizational commitment: the mediating role of work engagement'. Available at: <https://doi.org/10.1111/jan.12834>.
- Schaufeli, W.B. *et al.* (2002a) 'The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor', pp. 71–92.
- Schaufeli, W.B. *et al.* (2002b) 'The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach', pp. 71–92.
- Schaufeli, W.B. (2012) 'Work Engagement . What Do We Know and Where Do We Go ? Work Engagement in Everyday Life , Business , and Academia Work Engagement . What Do We Know and Where Do We Go ?', 14(1), pp. 3–10.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004) 'Job demands , job resources , and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study', *Journal of Organizational Behavior*, 35(25), pp.293–315. Available at: <https://doi.org/DOI:10.1002/job.248> Job.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2006) 'The Measurement of Short Questionnaire A Cross-National Study', pp. 701–716.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2010) 'Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept', pp. 10–24.
- Simons, J.C. and Buitendach, J.H. (2013) 'Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa', *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2 SPL), pp. 1–12. Available at: <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1071>.
- Starnes, B.J. and Truhon, S.A. (2006) *A Primer on Organizational Commitment*. Human development and leadership division: Available at: [www.asq.org](http://www.asq.org).
- Steers, R.M. (1977) 'Antecedents and outcomes of organizational commitment.', *Administrative science quarterly*, 22(1), pp. 46–56. Available at: <https://doi.org/10.2307/2391745>.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tan, S.K. *et al.* (2013) 'Herzberg ' s Two-Factor Theory on Work Motivation : Does it Works for Todays Environment? herzberg two factor theory on work motivation: does its', *Global journal of management perspective*, 2(5), pp. 18–22.
- Tevichapong, P. and Smithikrai, C. (2017) 'Job Resources Matter? Their Influence on Work Engagement and Organizational Commitment among Academic Staff. (Second Best Paper Award)', (May).
- Tewal, B. *et al.* (2017) *Perilaku Organisasi*. Pertama. Manado: CV. Patra Media

Grafindo Bandung.

- Thanawatdech, T., Kuntonbutr, C. and Mechinda, P. (2014) 'The Relationships among Job Demands , Work Engagement , and Turnover Intentions in the Multiple Groups of Different Levels of Perceived Organizational Supports', 2(7), pp. 272–285. Available at: <https://doi.org/10.13189/ujm.2014.020703>.
- Trofimov, A. *et al.* (2017) 'Organizational commitment factors : role of employee work engagement'.
- Upadyaya, K. and Salmela-aro, K. (2020) 'Social demands and resources predict job burnout and engagement profiles among Finnish employees', *Anxiety, Stress, & Coping*, 0(0), pp.1–13. Available at: <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1746285>.
- Upadyaya, K., Vartiainen, M. and Salmela-aro, K. (2016) 'From job demands and resources to work engagement , burnout , life satisfaction , depressive symptoms , and occupational health &', *Burnout Research*, 3(4), pp. 101–108. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.10.001>.
- Vincent-höper, S., Lengen, J.C. and Kersten, M. (2020) 'Analysis of Job-Related Demands and Resources in Ambulatory Youth Welfare Services: A Qualitative and Quantitative Approach', *International Journal of Environmental Research and Public Health Article* [Preprint].

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### INFORMED CONSENT

Selamat Pagi

Saya yang bertanda tangan di bawah ini Muthmainnah, mahasiswa Pasca Sarjana Manajemen Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar yang sedang mengadakan penelitian mengenai **“Job demand, Job reources, Work engagement dan Organizational commitment”**.

Bapak/Ibu akan memperoleh kuesioner terkait penelitian diatas dan saya mohon kesediaannya untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan dimohon untuk mengisi kuesioner yang saya sediakan dengan sejujur-jujurnya. Semua informasi yang bapak/ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian dan pengembangan pengetahuan di bidang ilmu perumahsakitian.

Jika Bapak/Ibu setuju dan bersedia untuk berpartisipasi, diharapkan untuk mengisi dan menandatangani formulir persetujuan mengikuti penelitian. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Makassar, \_\_\_\_\_ 2021

Peneliti



( Muthmainnah )

#### PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Setelah saya membaca penjelasan diatas mengenai maksud dan tujuan dari penelitian ini maka saya  
 \_\_\_\_\_ menyatakan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Responden

( \_\_\_\_\_ )



NO :  
KODE :

## KUESIONER PENELITIAN

Isilah pertanyaan di bawah ini, Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban anda.

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN	
1. Unit Kerja	: _____ (Tulis)
2. Jenis Kelamin	a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia saat ini	: _____ Tahun (Tulis)
4. Lama bekerja di Rumah Sakit Stella Maris	a. <1 tahun b. 1-5 tahun c. 6-10 tahun d. >10 Tahun _____ (Tulis)
5. Pendidikan Terakhir Perawat	a. SMA/SMK b. D3 c. DIV/S1 Keperawatan d. Ners e. S2/Lainnya _____ (Tulis)
6. Jenis Perawat	a. Perawat Pelaksana b. Perawat non pelaksana c. Lainnya _____ (Tulis)
7. Status Kepegawaian	a. Tetap b. Kontrak c. Lainnya _____ (Tulis)
8. Status Perkawinan	a. Belum menikah b. Menikah c. Pernah menikah

### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda dan apa yang anda rasakan selama bekerja di Rumah Sakit, dengan cara memberikan centang atau *check list* (v) pada salah satu kategori pilihan yang berada di sebelah kanan pernyataan.

“Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai”

SS :Sangat Setuju

S :Setuju

TS :Tidak Setuju

STS :Sangat Tidak Setuju

## B. KUESIONER DEMAND

		SS	S	TS	STS
	<i>Pace and amount of work</i>				
1	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan				
2	Saya harus bekerja ekstra keras untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
3	Saya terlalu terburu-buru dalam bekerja				
4	Ritme kecepatan kerja ditempat saya cepat dan tidak tenang				
	<i>Mental load</i>				
5	Pekerjaan saya menuntut banyak konsentrasi				
6	Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran terus menerus				
7	Saya harus memberikan perhatian terus menerus pada pekerjaan saya				
8	Pekerjaan saya membutuhkan banyak kehati-hatian				
	<i>Emotional load</i>				
9	Pekerjaan saya menuntut emosional yang banyak				
10	Dalam pekerjaan saya harus bisa meyakinkan atau membujuk orang				
11	Saya dihadapkan dengan hal-hal yang mempengaruhi saya secara pribadi dalam pekerjaan saya				
12	Pekerjaan saya menempatkan saya dalam situasi yang mengecewakan secara emosional				
	<i>Physical efforts</i>				
13	Dalam pekerjaan saya benar-benar terganggu karena harus mengangkat atau memindahkan beban				
14	Dalam pekerjaan saya benar-benar terganggu dengan sering harus membungkuk				
15	Dalam pekerjaan, saya benar-benar terganggu karena harus selalu mencapai tempat yang terlalu tinggi				
16	Dalam pekerjaan, saya benar-benar terganggu karena sering melakukan gerakan yang sama terus menerus untuk waktu yang lama				
	<i>Changes in tasks</i>				
17	Perubahan yang diusulkan dalam tugas saya telah dijelaskan dengan baik (item terbalik)				
18	Saya merasa sulit untuk beradaptasi dengan perubahan dalam tugas saya				
19	Perubahan dalam tugas saya menyebabkan masalah bagi saya				
20	Perubahan dalam tugas saya memiliki konsekuensi/dampak negatif bagi saya				
	<i>Ambiguities about work</i>				
21	Saya tahu persis apa yang orang lain harapkan dari saya dalam pekerjaan saya (item terbalik)				
22	Saya tahu persis apa yang menjadi tanggung jawab saya dan area mana yang bukan tanggung jawab saya (item terbalik)				
	<i>Ambiguities about work</i>	SS	S	TS	STS
23	Jelas bagi saya apa tugas saya (item terbalik)				
24	Saya tahu persis apa yang dapat saya harapkan dari orang lain di departemen saya (item terbalik)				

<i>Uncertainty about future</i>					
25	Saya membutuhkan kepastian lebih, bahwa saya masih akan bekerja dalam waktu satu tahun				
26	Saya membutuhkan lebih banyak kepastian bahwa saya akan mempertahankan pekerjaan saya saat ini di tahun depan				
27	Saya membutuhkan lebih banyak kepastian bahwa tahun depan saya akan mempertahankan tingkat fungsi saya saat ini				
28	Saya membutuhkan kepastian lebih lanjut bahwa departemen/unit saya saat ini akan tetap eksis dalam waktu satu tahun				

### C. JOB RESOURCES

	<i>Information</i>	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk memeriksa seberapa baik saya melaksanakannya				
2	Pekerjaan saya memberi saya umpan balik langsung tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan				
3	Saya tidak menerima informasi yang cukup tentang hasil pekerjaan yang telah saya lakukan				
4	Atasan saya memberi tahu tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan				
<i>Communication</i>					
5	Proses pengambilan keputusan di rumah sakit jelas bagi saya				
6	Saya tidak mengetahui tentang bagaimana Rumah Sakit beroperasi				
7	Jelas bagi saya siapa yang harus saya tanya di Rumah Sakit untuk masalah tertentu				
8	Saya cukup mendapat pemberitahuan terbaru tentang masalah-masalah penting dalam Rumah Sakit.				
<i>Participation</i>					
9	Saya dapat berpartisipasi dalam menentukan apa yang harus dilakukan dan tidak dilakukan dalam pekerjaan				
10	Saya dapat berpartisipasi dalam keputusan terkait dengan hal-hal yang berdampak terhadap pekerjaan saya				
11	Saya dapat berpartisipasi dalam keputusan terkait hal-hal dasar dalam pekerjaan saya				
12	Saya memiliki pengaruh langsung terhadap keputusan departemen /unit				
<i>Relationship with colleagues</i>					
13	Dalam pekerjaan, saya merasa dihargai oleh rekan kerja				
14	Saya akrab dengan rekan kerja				
15	Saya dapat mengandalkan rekan kerja saya ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan				
16	Hubungan antara saya dan rekan kerja kurang baik				

	<i>Relationship with superior</i>	SS	S	TS	STS
17	Dalam pekerjaan, Saya merasa tidak dihargai oleh atasan saya (kepala unit)				
18	Saya dapat mengandalkan atasan saya (kepala unit) ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan				
19	Saya cocok dengan atasan saya (kepala unit)				
20	Hubungan saya dan atasan saya baik (kepala unit)				
	<i>Remuneration</i>				
21	Rumah Sakit membayar gaji saya tepat waktu				
22	Saya dibayar cukup untuk pekerjaan yang saya lakukan				
23	Saya tidak dibayar secara adil dibandingkan dengan orang lain di departemen/unit saya				
24	Saya dapat hidup nyaman dengan gaji saya				
	<i>Independence in the work</i>				
25	Saya memiliki pengaruh terhadap kecepatan kerja				
26	Saya dapat memutuskan secara pribadi berapa banyak waktu yang saya butuhkan untuk kegiatan tertentu				
27	Saya tidak dapat memutuskan urutan dalam melakukan pekerjaan saya sendiri				
28	Saya dapat berpartisipasi dalam memutuskan sesuatu harus diselesaikan				

#### D. WORK ENGAGEMENT (Keterikatan Kerja)

No	<i>Vigor</i>	SS	S	TS	STS
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi				
2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat				
3	Saat bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja				
	<i>Dedication</i>				
4	Saya antusias dengan pekerjaan saya				
5	Pekerjaan saya menginspirasi saya				
6	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
	<i>Absorbtion</i>				
7	Saya merasa senang saat saya bekerja dengan intens				
8	Saya larut dalam pekerjaan saya				
9	Saya terbawa suasana saat bekerja				

## E. ORGANIZATIONAL KOMITMEN (Organizational commitment)

No	<i>affective commitment</i>	SS	S	TS	STS
1	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di rumah sakit ini				
2	Saya merasa bangga menjadi bagian di rumah sakit ini				
3	Saya merasa masalah yang terjadi di rumah sakit menjadi permasalahan saya juga				
4	Saya merasa sulit untuk terikat dengan rumah sakit lain, seperti saya terikat dengan rumah sakit di tempat saya bekerja				
5	Saya tidak merasa menjadi bagian dari rumah sakit ini				
6	Saya tidak mempunyai ikatan emosi dengan rumah sakit ini.				
7	Rumah sakit ini banyak memiliki makna pribadi bagi saya				
8	Saya tidak mempunyai rasa memiliki terhadap rumah sakit ini.				
	<b><i>Normative Commitment</i></b>				
9	Saya takut akan kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain				
10	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya				
11	Banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya meninggalkan rumah sakit ini sekarang				
12	Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang				
13	Saat ini, saya tetap setia dengan rumah sakit karena kebutuhan dan juga keinginan saya				
14	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan rumah sakit ini				
15	Salah satu konsekuensi serius dari meninggalkan rumah sakit ini adalah kelangkaan alternatif yang tersedia				
16	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar dimana di rumah sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau dimiliki dari rumah sakit ini				
	<b><i>Continuance Commitment</i></b>				
17	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya (rumah sakit tempat mereka bekerja)				
18	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah rumah sakit dalam bekerja merupakan hal yang kurang baik				
	<b><i>Continuance Commitment</i></b>	SS	S	TS	STS
19	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja				
20	Jika saya mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik di rumah sakit lain, saya merasa tidak pantas untuk meninggalkan rumah sakit ini				
21	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah sakit				
22	Segala sesuatunya lebih baik dari hari ke hari ketika karyawan tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka				

## Lampiran 2 : Validitas Dan Reliebelitas

### Hasil Uji Validitas

<b>UJI VALIDITAS</b>				
<b>1. JOB DEMAND</b>				
No.	Pernyataan	r hitung	Nilai P	Ket
1	Pace and amount of work			
	Pace and amount of work	0.863	0.000	Valid
	Pace and amount of work	0.870	0.000	Valid
	Pace and amount of work	0.627	0.000	Valid
	Pace and amount of work	0.645	0.000	Valid
2	Mental load			
	Mental load	0.738	0.000	Valid
	Mental load	0.533	0.002	Valid
	Mental load	0.824	0.000	Valid
	Mental load	0.843	0.000	Valid
3	Emotional load			
	Emotional load	0.873	0.000	Valid
	Emotional load	0.726	0.000	Valid
	Emotional load	0.889	0.000	Valid
	Emotional load	0.805**	0.000	Valid
4	Physical efforts			
	Physical efforts	0.948	0.000	Valid
	Physical efforts	0.934	0.000	Valid
	Physical efforts	0.919	0.000	Valid
	Physical efforts	0.963	0.000	Valid
5	Changes in tasks			
	Changes in tasks	0.455	0.012	Valid
	Changes in tasks	0.814	0.000	Valid
	Changes in tasks	0.815	0.000	Valid
	Changes in tasks	0.795	0.000	Valid
6	Ambiguities about work			
	Ambiguities about work	0.577	0.001	Valid

<b>UJI VALIDITAS</b>				
	Ambiguities about work	0. 441	0.015	Valid
	Ambiguities about work	0. 409	0.025	Valid
	Ambiguities about work	0. 584	0.001	Valid
7	Uncertainty about future			
	Uncertainty about future	0. 912	0.000	Valid
	Uncertainty about future	0. 950	0.000	Valid
	Uncertainty about future	0. 648	0.000	Valid
	Uncertainty about future	0. 930	0.000	Valid
<b>2. JOB RESOURCES</b>				
No.	Pernyataan	r hitung	Nilai P	Ket
1	Information			
	Information	0. 654	0.000	Valid
	Information	0. 805	0.000	Valid
	Information	0. 764	0.000	Valid
	Information	0. 503	0.005	Valid
2	Comunication			
	Comunication	0. 813	0.000	Valid
	Comunication	0. 684	0.003	Valid
	Comunication	0. 719	0.000	Valid
	Comunication	0. 733	0.000	Valid
3	Participation			
	Participation	0. 866	0.000	Valid
	Participation	0.912	0.000	Valid
	Participation	0. 406	0.026	Valid
	Participation	0. 718	0.000	Valid
4	Relationships with colleagues			
	Relationships with colleagues	0. 764	0.000	Valid
	Relationships with colleagues	0.854	0.000	Valid
	Relationships with colleagues	0. 654	0.000	Valid
	Relationships with colleagues	0.832	0.000	Valid
5	Relationships with supervisor			

<b>UJI VALIDITAS</b>				
	Relationships with supervisor	0. 586	0.001	Valid
	Relationships with supervisor	0.816	0.000	Valid
	Relationships with supervisor	0. 924	0.000	Valid
	Relationships with supervisor	0.860	0.000	Valid
6	Remuneration			
	Remuneration	0,511	0.004	Valid
	Remuneration	0. 680	0.000	Valid
	Remuneration	0.803	0.000	Valid
	Remuneration	0.620	0.000	Valid
7	Indenendence in the work			
	Indenendence in the work	0. 799	0.000	Valid
	Indenendence in the work	0.704	0.000	Valid
	Indenendence in the work	0. 424	0.019	Valid
	Indenendence in the work	0.425	0.019	Valid
<b>3. WORK ENGAGEMENT</b>				
No.	Pernyataan	r hitung	Nilai P	Ket
1	Vigor			
	Vigor	0. 877	0.000	Valid
	Vigor	0.824	0.000	Valid
	Vigor	0.835	0.000	Valid
2	Absorbtion			
	Absorbtion	0.665	0.000	Valid
	Absorbtion	0. 975	0.000	Valid
	Absorbtion	0.975	0.000	Valid
3	Dedication			
	Dedication	0. 645	0.000	Valid
	Dedication	0.891	0.000	Valid
	Dedication	0.940	0.000	Valid
<b>4. ORGANIZATIONAL COMMITMENT</b>				
No.	Pernyataan	r hitung	Nilai P	Ket
1	Affective commitment			



<b>UJI VALIDITAS</b>				
	Affective commitment	0.434	0.017	Valid
	Affective commitment	0.530	0.003	Valid
	Affective commitment	0.772	0.000	Valid
	Affective commitment	0.465	0.010	Valid
	Affective commitment	0.780	0.000	Valid
	Affective commitment	0.590	0.001	Valid
	Affective commitment	0.510	0.004	Valid
	Affective commitment	0.661	0.000	Valid
2	Continuance commitment			
	Continuance commitment	0.904	0.000	Valid
	Continuance commitment	0.793	0.000	Valid
	Continuance commitment	0.888	0.000	Valid
	Continuance commitment	0.631	0.000	Valid
	Continuance commitment	0.426	0.019	Valid
	Continuance commitment	0.835	0.000	Valid
	Continuance commitment	0.715	0.000	Valid
	Continuance commitment	0.631	0.000	Valid
3	Normative commitment			
	Normative commitment	0.757	0.000	Valid
	Normative commitment	0.767	0.000	Valid
	Normative commitment	0.450	0.000	Valid
	Normative commitment	0.843	0.000	Valid
	Normative commitment	0.687	0.000	Valid
	Normative commitment	0.693	0.000	Valid

### Reliabilitas

Dimensi	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Demand	0.844	Reliabel
Job Resources	0.803	Reliabel
Work Engagement	0.734	Reliabel
Organizational Commitment	0.725	Reliabel

**Scale: Job demand****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	7

**Scale: Job Resorces****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	7

**Scale: Work Engagement****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	3

**Scale: Organizational Commitment****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	3

## Lampiran 3 Surat Ijian Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN**

Nomor : 17764/S.01/PTSP/2021  
 Lampiran :  
 Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.  
 Direktur RS Stella Maris Makassar

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 5140UN4.14/PT.01.04/2021 tanggal 05 Juli 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : MUTHMAINNAH  
 Nomor Pokok : K022191024  
 Program Studi : Adm. Rumah Sakit  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S2)  
 Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Tesis, dengan judul :

**" PENGARUH JOB RESOUCES TERHADAP WORK ENGAGMENT DAN KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **08 Juli s/d 08 Agustus 2021**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**,

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada tanggal : 08 Juli 2021

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU**  
**SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

**Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si**  
 Pangkat : Pembina Tk.I  
 Nip : 19710501 199803 1 004

Tembusan Yth  
 1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;  
 2. *Pertinggal.*

SIMAP PTSP 08-07-2021



Jl.Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231



Nomor : 17764/S.01/PTSP/2021  
 Halaman : 2 (3)

Lampiran Surat Izin Penelitian

Kepada Yth :

Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian



## Lampiran 5. HASIL ANALISIS

### I. KARAKTERISTIK

		UNIT KERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BERNADEETH 2	17	8.5	8.5	8.5
	BERNADEETH 3	17	8.5	8.5	17.0
	HCU	4	2.0	2.0	19.0
	HD	15	7.5	7.5	26.5
	ICU	16	8.0	8.0	34.5
	IGD	21	10.5	10.5	45.0
	ISOLASI COVID	10	5.0	5.0	50.0
	OK	18	9.0	9.0	59.0
	RAWAT JALAN	13	6.5	6.5	65.5
	SANTA MARIA II	11	5.5	5.5	71.0
	SANTA YOSEP 2	14	7.0	7.0	78.0
	YOSEP 3	12	6.0	6.0	84.0
	YOSEP 5	16	8.0	8.0	92.0
	YOSEP 6	16	8.0	8.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 - 25 Tahun	11	5.5	5.5	5.5
	26 - 35 Tahun	135	67.5	67.5	73.0
	36 - 45 Tahun	41	20.5	20.5	93.5
	46 - 55 Tahun	11	5.5	5.5	99.0
	56 - 65 Tahun	2	1.0	1.0	100.0
Total	200	100.0	100.0		

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	176	88.0	88.0	88.0
	Laki-laki	24	12.0	12.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

**LAMA KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	17	8.5	8.5	8.5
	1 - 5 Tahun	45	22.5	22.5	31.0
	6 - 10 Tahun	78	39.0	39.0	70.0
	> 10 Tahun	60	30.0	30.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

**PENDIDIKAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	97	48.5	48.5	48.5
	DIV (S1 Keperawatan)	18	9.0	9.0	57.5
	NERS	85	42.5	42.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

**JENIS TENAGA PERAWAT**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perawat Pelaksana	196	98.0	98.0	98.0
	Perawat Non Pelaksana	4	2.0	2.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

**STATUS KEPEGAWAIAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	170	85.0	85.0	85.0
	Kontrak	30	15.0	15.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

**STATUS PERNIKAHAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	77	38.5	38.5	38.5
	Menikah	121	60.5	60.5	99.0
	Pernah Menikah	2	1.0	1.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

**II. UNIVARIAT**

## Variabel Penelitian

**JOB DEMAND**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	89	44.5	44.5	44.5
	Tinggi	111	55.5	55.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

**JOB RESOURCES**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	5.0	5.0	5.0
	Tinggi	190	95.0	95.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

**WORK ENGAGEMENT**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	2.0	2.0	2.0
	Tinggi	196	98.0	98.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	29	14.5	14.5	14.5
	Tinggi	171	85.5	85.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

1. Job Demand									
No.	Pernyataan	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Setuju		Sangat setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Pace and amount of work									
1	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan	2	1.00%	100	50.00%	87	43.50%	11	5.50%
2	Saya harus bekerja ekstra keras untuk menyelesaikan pekerjaan saya	2	1.00%	82	41.00%	102	51.00%	14	7.00%
3	Saya terlalu terburu-buru dalam bekerja	20	10.00%	167	83.50%	11	5.50%	2	1.00%
4	Ritme kecepatan kerja ditempat saya cepat dan tidak tenang	2	1.00%	19	9.50%	135	67.50%	44	22.00%
Mental load									
5	Pekerjaan saya menuntut banyak konsentrasi	3	1.50%	34	17.00%	115	57.50%	48	24.00%
6	Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran terus menerus	0	0.00%	63	31.50%	112	56.00%	25	12.50%
7	Saya harus memberikan perhatian terus menerus pada pekerjaan saya	1	0.50%	37	18.50%	126	63.00%	36	18.00%
8	Pekerjaan saya membutuhkan banyak kehati-hatian	0	0.00%	10	5.00%	113	56.50%	77	38.50%
Emotional load									
9	Pekerjaan saya menuntut emosional yang banyak	6	3.00%	96	48.00%	76	38.00%	22	11.00%
10	Dalam pekerjaan saya harus bisa meyakinkan atau membujuk orang	5	2.50%	61	30.50%	114	57.00%	20	10.00%
11	Saya dihadapkan dengan hal-hal yang mempengaruhi saya secara pribadi dalam pekerjaan saya	6	3.00%	90	45.00%	93	46.50%	11	5.50%
12	Pekerjaan saya menempatkan saya dalam situasi yang mengecewakan secara emosional	30	15.00%	150	75.00%	17	8.50%	3	1.50%
Physical efforts									
13	Dalam pekerjaan saya benar-benar terganggu karena harus mengangkat atau memindahkan beban	20	10.00%	147	73.50%	33	16.50%	0	0.00%
14	Dalam pekerjaan saya benar-benar terganggu dengan sering harus membungkuk	17	8.50%	155	77.50%	28	14.00%	0	0.00%
15	Dalam pekerjaan, saya benar-benar terganggu karena harus selalu mencapai tempat yang terlalu tinggi	12	6.00%	159	79.50%	29	14.50%	0	0.00%



16	Dalam pekerjaan, saya benar-benar terganggu karena sering melakukan gerakan yang sama terus menerus untuk waktu yang lama	15	7.50%	166	83.00%	19	9.50%	0	0.00%
Changes in tasks									
17	Perubahan yang diusulkan dalam tugas saya telah dijelaskan dengan baik (item terbalik)	9	4.50%	37	18.50%	147	73.50%	7	3.50%
18	Saya merasa sulit untuk beradaptasi dengan perubahan dalam tugas saya	12	6.00%	149	74.50%	37	18.50%	2	1.00%
19	Perubahan dalam tugas saya menyebabkan masalah bagi saya	12	6.00%	172	86.00%	16	8.00%	0	0.00%
20	Perubahan dalam tugas saya memiliki konsekuensi/dampak negative bagi saya	17	8.50%	160	80.00%	20	10.00%	3	1.50%
Ambiguities about work									
21	Saya tahu persis apa yang orang lain harapkan dari saya dalam pekerjaan saya (item terbalik)	5	2.50%	58	29.00%	121	60.50%	16	8.00%
22	Saya tahu persis apa yang menjadi tanggung jawab saya dan area mana yang bukan tanggung jawab saya (item terbalik)	7	3.50%	15	7.50%	149	74.50%	29	14.50%
23	Jelas bagi saya apa tugas saya (item terbalik)	3	1.50%	34	17.00%	115	57.50%	48	24.00%
24	Saya tahu persis apa yang dapat saya harapkan dari orang lain di departemen saya (item terbalik)	0	0.00%	63	31.50%	112	56.00%	25	12.50%
Uncertainty about future									
25	Saya membutuhkan kepastian lebih, bahwa saya masih akan bekerja dalam waktu satu tahun	4	2.00%	58	29.00%	115	57.50%	23	11.50%
26	Saya membutuhkan lebih banyak kepastian bahwa saya akan mempertahankan pekerjaan saya saat ini di tahun depan	2	1.00%	48	24.00%	121	60.50%	29	14.50%
27	Saya membutuhkan lebih banyak kepastian bahwa tahun depan saya akan mempertahankan tingkat fungsi saya saat ini	2	1.00%	34	17.00%	141	70.50%	23	11.50%
28	Saya membutuhkan kepastian lebih lanjut bahwa departemen/unit saya saat ini akan tetap eksis dalam waktu satu tahun	7	3.50%	37	18.50%	123	61.50%	33	16.50%

2. Job Resources									
No.	Pernyataan	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Setuju		Sangat setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Information									
1	Pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk memeriksa seberapa baik saya melaksanakannya	2	1.00%	16	8.00%	151	75.50%	31	15.50%
2	Pekerjaan saya memberi saya umpan balik langsung tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan	4	2.00%	24	12.00%	149	74.50%	23	11.50%
3	Saya tidak menerima informasi yang cukup tentang hasil pekerjaan yang telah saya lakukan (item terbalik)	7	3.50%	136	68.00%	51	25.50%	6	3.00%
4	Atasan saya memberi tahu tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan	2	1.00%	52	26.00%	134	67.00%	12	6.00%
Comunication									
5	Proses pengambilan keputusan di rumah sakit jelas bagi saya	4	2.00%	60	30.00%	127	63.50%	9	4.50%
6	Saya tidak mengetahui tentang bagaimana Rumah Sakit beroperasi	7	3.50%	141	70.50%	48	24.00%	4	2.00%
7	Jelas bagi saya siapa yang harus saya tanya di Rumah Sakit untuk masalah tertentu	4	2.00%	26	13.00%	161	80.50%	9	4.50%
8	Saya cukup mendapat pemberitahuan terbaru tentang masalahmasalah penting dalam Rumah Sakit.	2	1.00%	38	19.00%	155	77.50%	5	2.50%
Participation									
9	Saya dapat berpartisipasi dalam menentukan apa yang harus dilakukan dan tidak dilakukan dalam pekerjaan	1	0.50%	25	12.50%	166	83.00%	8	4.00%
10	Saya dapat berpartisipasi dalam keputusan terkait dengan halhal yang berdampak terhadap pekerjaan saya	6	3.00%	22	11.00%	168	84.00%	4	2.00%
11	Saya dapat berpartisipasi dalam keputusan terkait hal-hal dasar dalam pekerjaan saya	2	1.00%	21	10.50%	170	85.00%	7	3.50%
12	Saya memiliki pengaruh langsung terhadap keputusan departemen /unit	5	2.50%	76	38.00%	104	52.00%	15	7.50%

Relationships with colleagues									
13	Dalam pekerjaan, saya merasa dihargai oleh rekan kerja	1	0.50%	15	7.50%	162	81.00%	22	11.00%
14	Saya akrab dengan rekan kerja	0	0.00%	8	4.00%	167	83.50%	25	12.50%
15	Saya dapat mengandalkan rekan kerja saya ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	1	0.50%	11	5.50%	159	79.50%	29	14.50%
16	Hubungan antara saya dan rekan kerja kurang baik (item terbalik)	48	24.00%	113	56.50%	38	19.00%	1	0.50%
Relationships with supervisor									
17	Dalam pekerjaan, Saya merasa tidak dihargai oleh atasan saya (kepala unit) (item terbalik)	48	24.00%	121	60.50%	28	14.00%	3	1.50%
18	Saya dapat mengandalkan atasan saya (kepala unit) ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	4	2.00%	25	12.50%	141	70.50%	30	15.00%
19	Saya cocok dengan atasan saya (kepala unit)	1	0.50%	19	9.50%	164	82.00%	16	8.00%
20	Hubungan saya dan atasan saya baik (kepala unit)	1	0.50%	13	6.50%	162	81.00%	24	12.00%
Remuneration									
21	Rumah Sakit membayar gaji saya tepat waktu	2	1.00%	14	7.00%	153	76.50%	31	15.50%
22	Saya dibayar cukup untuk pekerjaan yang saya lakukan	14	7.00%	79	39.50%	98	49.00%	9	4.50%
23	Saya tidak dibayar secara adil dibandingkan dengan orang lain di departemen/unit saya	10	5.00%	143	71.50%	40	20.00%	7	3.50%
24	Saya dapat hidup nyaman dengan gaji saya	7	3.50%	74	37.00%	108	54.00%	11	5.50%
Indenendence in the work									
25	Saya memiliki pengaruh terhadap kecepatan kerja	7	3.50%	53	26.50%	136	68.00%	4	2.00%
26	Saya dapat memutuskan secara pribadi berapa banyak waktu yang saya butuhkan untuk kegiatan tertentu	1	0.50%	43	21.50%	152	76.00%	4	2.00%
27	Saya tidak dapat memutuskan urutan dalam melakukan pekerjaan saya sendiri	7	3.50%	104	52.00%	82	41.00%	7	3.50%
28	Saya dapat berpartisipasi dalam memutuskan sesuatu harus diselesaikan	4	2.00%	25	12.50%	167	83.50%	4	2.00%

3. Work Engagement									
No.	Pernyataan	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Setuju		Sangat setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Vigor									
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energy	0	0.00%	5	2.50%	175	87.50%	20	10.00%
2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat	0	0.00%	2	1.00%	177	88.50%	21	10.50%
3	Saat bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja (shif pagi)	0	0.00%	23	11.50%	158	79.00%	19	9.50%
Absorbtion									
4	Saya antusias dengan pekerjaan saya	0	0.00%	9	4.50%	170	85.00%	21	10.50%
5	Pekerjaan saya menginspirasi saya	0	0.00%	5	2.50%	165	82.50%	30	15.00%
6	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	0.00%	5	2.50%	144	72.00%	51	25.50%
Dedication									
7	Saya merasa senang saat saya bekerja dengan intens	0	0.00%	8	4.00%	162	81.00%	30	15.00%
8	Saya larut dalam pekerjaan saya	2	1.00%	63	31.50%	125	62.50%	10	5.00%
9	Saya terbawa suasana saat bekerja	6	3.00%	49	24.50%	136	68.00%	9	4.50%
4. Organizational Commitment									
No.	Pernyataan	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Setuju		Sangat setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Affective commitment									
1	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di rumah sakit ini	8	4.00%	57	28.50%	123	61.50%	12	6.00%
2	Saya merasa bangga menjadi bagian di rumah sakit ini	1	0.50%	8	4.00%	169	84.50%	22	11.00%
3	Saya merasa masalah yang terjadi di rumah sakit menjadi permasalahan saya juga	1	0.50%	43	21.50%	143	71.50%	13	6.50%
4	Saya merasa sulit untuk terikat dengan rumah sakit lain, seperti saya terikat dengan rumah sakit di tempat saya bekerja	1	0.50%	99	49.50%	94	47.00%	6	3.00%
5	Saya tidak merasa menjadi bagian dari rumah sakit ini	3	1.50%	32	16.00%	158	79.00%	7	3.50%
6	Saya tidak mempunyai ikatan emosi dengan rumah sakit ini.	3	1.50%	55	27.50%	136	68.00%	6	3.00%
7	Rumah sakit ini banyak memiliki makna pribadi bagi saya	0	0.00%	28	14.00%	159	79.50%	13	6.50%

8	Saya tidak mempunyai rasa memiliki terhadap rumah sakit ini.	7	3.50%	54	27.00%	132	66.00%	7	3.50%
Continuance commitment									
9	Saya takut akan kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain	9	4.50%	85	42.50%	103	51.50%	3	1.50%
10	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya	8	4.00%	62	31.00%	127	63.50%	3	1.50%
11	Banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya meninggalkan rumah sakit ini sekarang	7	3.50%	86	43.00%	105	52.50%	2	1.00%
12	Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang	6	3.00%	53	26.50%	136	68.00%	5	2.50%
13	Saat ini, saya tetap setia dengan rumah sakit karena kebutuhan dan juga keinginan saya	2	1.00%	21	10.50%	170	85.00%	7	3.50%
14	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan rumah sakit ini	3	1.50%	64	32.00%	128	64.00%	5	2.50%
15	Salah satu konsekuensi serius dari meninggalkan rumah sakit ini adalah kelangkaan alternatif yang tersedia	5	2.50%	97	48.50%	96	48.00%	2	1.00%
16	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar dimana di rumah sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau dimiliki dari rumah sakit ini	2	1.00%	60	30.00%	126	63.00%	12	6.00%
Normative commitment									
17	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya (rumah sakit tempat mereka bekerja)	1	0.50%	23	11.50%	157	78.50%	19	9.50%
18	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah rumah sakit dalam bekerja merupakan hal yang kurang baik	2	1.00%	72	36.00%	113	56.50%	13	6.50%

19	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja	1	0.50%	15	7.50%	159	79.50%	25	12.50%
20	Jika saya mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik di rumah sakit lain, saya merasa tidak pantas untuk meninggalkan rumah sakit ini	4	2.00%	70	35.00%	115	57.50%	11	5.50%
21	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah sakit	0	0.00%	25	12.50%	156	78.00%	19	9.50%
22	Segala sesuatunya lebih baik dari hari ke hari ketika karyawan tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka	4	2.00%	50	25.00%	131	65.50%	15	7.50%

### III. BIVARIAT

#### A. CROSSTAB

#### JOB DEMAND

##### JENIS KELAMIN \* JOB DEMAND Crosstabulation

		JOB DEMAND		Total	
		Rendah	Tinggi		
JENIS KELAMIN	Perempuan	Count	77	99	176
		% of Total	38.5%	49.5%	88.0%
	Laki-laki	Count	12	12	24
		% of Total	6.0%	6.0%	12.0%
Total		Count	89	111	200
		% of Total	44.5%	55.5%	100.0%

##### USIA \* JOB DEMAND Crosstabulation

		JOB DEMAND		Total	
		Rendah	Tinggi		
USIA	17 - 25 Tahun	Count	6	5	11
		% of Total	3.0%	2.5%	5.5%
	26 - 35 Tahun	Count	60	75	135
		% of Total	30.0%	37.5%	67.5%

36 - 45 Tahun	Count	18	23	41
	% of Total	9.0%	11.5%	20.5%
46 - 55 Tahun	Count	5	6	11
	% of Total	2.5%	3.0%	5.5%
56 - 65 Tahun	Count	0	2	2
	% of Total	0.0%	1.0%	1.0%
Total	Count	89	111	200
	% of Total	44.5%	55.5%	100.0%

### LAMA KERJA \* JOB DEMAND Crosstabulation

		JOB DEMAND			
		Rendah	Tinggi	Total	
LAMA KERJA	< 1 Tahun	Count	8	9	17
		% of Total	4.0%	4.5%	8.5%
	1 - 5 Tahun	Count	13	32	45
		% of Total	6.5%	16.0%	22.5%
	6 - 10 Tahun	Count	43	35	78
		% of Total	21.5%	17.5%	39.0%
	> 10 Tahun	Count	25	35	60
		% of Total	12.5%	17.5%	30.0%
Total		Count	89	111	200
		% of Total	44.5%	55.5%	100.0%

### PENDIDIKAN \* JOB DEMAND Crosstabulation

		JOB DEMAND			
		Rendah	Tinggi	Total	
PENDIDIKAN	D3	Count	46	51	97
		% of Total	23.0%	25.5%	48.5%
	DIV (S1 Keperawatan)	Count	4	14	18
		% of Total	2.0%	7.0%	9.0%
	NERS	Count	39	46	85
		% of Total	19.5%	23.0%	42.5%
Total		Count	89	111	200
		% of Total	44.5%	55.5%	100.0%

**JENIS TENAGA PERAWAT \* JOB DEMAND Crosstabulation**

		JOB DEMAND			
		Rendah	Tinggi	Total	
JENIS TENAGA PERAWAT	Perawat Pelaksana	Count	88	108	196
		% of Total	44.0%	54.0%	98.0%
	Perawat Non Pelaksana	Count	1	3	4
		% of Total	0.5%	1.5%	2.0%
Total		Count	89	111	200
		% of Total	44.5%	55.5%	100.0%

**STATUS KEPEGAWAIAN \* JOB DEMAND Crosstabulation**

		JOB DEMAND			
		Rendah	Tinggi	Total	
STATUS KEPEGAWAIAN	Tetap	Count	78	92	170
		% of Total	39.0%	46.0%	85.0%
	Kontrak	Count	11	19	30
		% of Total	5.5%	9.5%	15.0%
Total		Count	89	111	200
		% of Total	44.5%	55.5%	100.0%

**STATUS PERNIKAHAN \* JOB DEMAND Crosstabulation**

		JOB DEMAND			
		Rendah	Tinggi	Total	
STATUS PERNIKAHAN	Belum Menikah	Count	34	43	77
		% of Total	17.0%	21.5%	38.5%
	Menikah	Count	54	67	121
		% of Total	27.0%	33.5%	60.5%
	Pernah Menikah	Count	1	1	2
		% of Total	0.5%	0.5%	1.0%
Total		Count	89	111	200
		% of Total	44.5%	55.5%	100.0%



**JOB DEMAND \* WORK ENGAGEMENT Crosstabulation**

		WORK ENGAGEMENT			
		Rendah	Tinggi	Total	
JOB DEMAND	Rendah	Count	2	87	89
		% of Total	1.0%	43.5%	44.5%
	Tinggi	Count	2	109	111
		% of Total	1.0%	54.5%	55.5%
Total		Count	4	196	200
		% of Total	2.0%	98.0%	100.0%

**JOB DEMAND \* ORGANIZATIONAL COMMITMENT Crosstabulation**

		ORGANIZATIONAL COMMITMENT			
		Rendah	Tinggi	Total	
JOB DEMAND	Rendah	Count	10	79	89
		% of Total	5.0%	39.5%	44.5%
	Tinggi	Count	19	92	111
		% of Total	9.5%	46.0%	55.5%
Total		Count	29	171	200
		% of Total	14.5%	85.5%	100.0%

**JOB RESOURCES****JENIS KELAMIN \* JOB RESOURCES Crosstabulation**

		JOB RESOURCES			
		Rendah	Tinggi	Total	
JENIS KELAMIN	Perempuan	Count	10	166	176
		% of Total	5.0%	83.0%	88.0%
	Laki-laki	Count	0	24	24
		% of Total	0.0%	12.0%	12.0%
Total		Count	10	190	200
		% of Total	5.0%	95.0%	100.0%

**LAMA KERJA \* JOB RESOURCES Crosstabulation**

		JOB RESOURCES			
		Rendah	Tinggi	Total	
LAMA KERJA	< 1 Tahun	Count	0	17	17
		% of Total	0.0%	8.5%	8.5%
	1 - 5 Tahun	Count	1	44	45
		% of Total	0.5%	22.0%	22.5%
	6 - 10 Tahun	Count	5	73	78
		% of Total	2.5%	36.5%	39.0%
	> 10 Tahun	Count	4	56	60
		% of Total	2.0%	28.0%	30.0%
Total		Count	10	190	200
		% of Total	5.0%	95.0%	100.0%

**PENDIDIKAN \* JOB RESOURCES Crosstabulation**

		JOB RESOURCES			
		Rendah	Tinggi	Total	
PENDIDIKAN	D3	Count	7	90	97
		% of Total	3.5%	45.0%	48.5%
	DIV (S1 Keperawatan)	Count	0	18	18
		% of Total	0.0%	9.0%	9.0%
	NERS	Count	3	82	85
		% of Total	1.5%	41.0%	42.5%
Total		Count	10	190	200
		% of Total	5.0%	95.0%	100.0%

**JOB RESOURCES \* WORK ENGAGEMENT Crosstabulation**

		WORK ENGAGEMENT			
		Rendah	Tinggi	Total	
JOB RESOURCES	Rendah	Count	3	7	10
		% of Total	1.5%	3.5%	5.0%
	Tinggi	Count	1	189	190
		% of Total	0.5%	94.5%	95.0%
Total		Count	4	196	200
		% of Total	2.0%	98.0%	100.0%

**JOB RESOURCES \* ORGANIZATIONAL COMMITMENT Crosstabulation**

		ORGANIZATIONAL COMMITMENT			
		Rendah	Tinggi	Total	
JOB RESOURCES	Rendah	Count	6	4	10
		% of Total	3.0%	2.0%	5.0%
	Tinggi	Count	23	167	190
		% of Total	11.5%	83.5%	95.0%
Total	Count	29	171	200	
	% of Total	14.5%	85.5%	100.0%	

**WORK ENGAGEMENT****JENIS KELAMIN \* WORK ENGAGEMENT Crosstabulation**

		WORK ENGAGEMENT			
		Rendah	Tinggi	Total	
JENIS KELAMIN	Perempuan	Count	4	172	176
		% of Total	2.0%	86.0%	88.0%
	Laki-laki	Count	0	24	24
		% of Total	0.0%	12.0%	12.0%
Total	Count	4	196	200	
	% of Total	2.0%	98.0%	100.0%	

**USIA \* WORK ENGAGEMENT Crosstabulation**

		WORK ENGAGEMENT			
		Rendah	Tinggi	Total	
USIA	17 - 25 Tahun	Count	0	11	11
		% of Total	0.0%	5.5%	5.5%
	26 - 35 Tahun	Count	4	131	135
		% of Total	2.0%	65.5%	67.5%
	36 - 45 Tahun	Count	0	41	41
		% of Total	0.0%	20.5%	20.5%
	46 - 55 Tahun	Count	0	11	11
		% of Total	0.0%	5.5%	5.5%
	56 - 65 Tahun	Count	0	2	2
		% of Total	0.0%	1.0%	1.0%
Total	Count	4	196	200	
	% of Total	2.0%	98.0%	100.0%	

**LAMA KERJA \* WORK ENGAGEMENT Crosstabulation**

		WORK ENGAGEMENT			
		Rendah	Tinggi	Total	
LAMA KERJA	< 1 Tahun	Count	0	17	17
		% of Total	0.0%	8.5%	8.5%
	1 - 5 Tahun	Count	1	44	45
		% of Total	0.5%	22.0%	22.5%
	6 - 10 Tahun	Count	2	76	78
		% of Total	1.0%	38.0%	39.0%
	> 10 Tahun	Count	1	59	60
		% of Total	0.5%	29.5%	30.0%
Total		Count	4	196	200
		% of Total	2.0%	98.0%	100.0%

**STATUS KEPEGAWAIAN \* WORK ENGAGEMENT Crosstabulation**

		WORK ENGAGEMENT			
		Rendah	Tinggi	Total	
STATUS KEPEGAWAIAN	Tetap	Count	4	166	170
		% of Total	2.0%	83.0%	85.0%
	Kontrak	Count	0	30	30
		% of Total	0.0%	15.0%	15.0%
Total		Count	4	196	200
		% of Total	2.0%	98.0%	100.0%

**WORK ENGAGEMENT \* ORGANIZATIONAL COMMITMENT Crosstabulation**

		ORGANIZATIONAL COMMITMENT			
		Rendah	Tinggi	Total	
WORK ENGAGEMENT	Rendah	Count	3	1	4
		% of Total	1.5%	0.5%	2.0%
	Tinggi	Count	26	170	196
		% of Total	13.0%	85.0%	98.0%
Total		Count	29	171	200
		% of Total	14.5%	85.5%	100.0%

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

**JENIS KELAMIN \* ORGANIZATIONAL COMMITMENT Crosstabulation**

		ORGANIZATIONAL COMMITMENT			
		Rendah	Tinggi	Total	
JENIS KELAMIN	Perempuan	Count	21	155	176
		% of Total	10.5%	77.5%	88.0%
	Laki-laki	Count	8	16	24
		% of Total	4.0%	8.0%	12.0%
Total		Count	29	171	200
		% of Total	14.5%	85.5%	100.0%

**LAMA KERJA \* ORGANIZATIONAL COMMITMENT Crosstabulation**

		ORGANIZATIONAL COMMITMENT			
		Rendah	Tinggi	Total	
LAMA KERJA	< 1 Tahun	Count	1	16	17
		% of Total	0.5%	8.0%	8.5%
	1 - 5 Tahun	Count	6	39	45
		% of Total	3.0%	19.5%	22.5%
	6 - 10 Tahun	Count	12	66	78
		% of Total	6.0%	33.0%	39.0%
	> 10 Tahun	Count	10	50	60
		% of Total	5.0%	25.0%	30.0%
Total		Count	29	171	200
		% of Total	14.5%	85.5%	100.0%

**PENDIDIKAN \* ORGANIZATIONAL COMMITMENT Crosstabulation**

		ORGANIZATIONAL COMMITMENT			
		Rendah	Tinggi	Total	
PENDIDIKAN	D3	Count	19	78	97
		% of Total	9.5%	39.0%	48.5%
	DIV (S1 Keperawatan)	Count	0	18	18
		% of Total	0.0%	9.0%	9.0%
	NERS	Count	10	75	85
		% of Total	5.0%	37.5%	42.5%
Total		Count	29	171	200
		% of Total	14.5%	85.5%	100.0%

**JENIS TENAGA PERAWAT \* ORGANIZATIONAL COMMITMENT Crosstabulation**

		ORGANIZATIONAL COMMITMENT		Total	
		Rendah	Tinggi		
JENIS TENAGA PERAWAT	Perawat Pelaksana	Count	29	167	196
		% of Total	14.5%	83.5%	98.0%
	Perawat Non Pelaksana	Count	0	4	4
		% of Total	0.0%	2.0%	2.0%
Total		Count	29	171	200
		% of Total	14.5%	85.5%	100.0%

**STATUS KEPEGAWAIAN \* ORGANIZATIONAL COMMITMENT Crosstabulation**

		ORGANIZATIONAL COMMITMENT		Total	
		Rendah	Tinggi		
STATUS KEPEGAWAIAN	Tetap	Count	27	143	170
		% of Total	13.5%	71.5%	85.0%
	Kontrak	Count	2	28	30
		% of Total	1.0%	14.0%	15.0%
Total		Count	29	171	200
		% of Total	14.5%	85.5%	100.0%

Hasil *crosstab* antara masing-masing karakteristik responden dengan variabel penelitian responden di tampilkan pada table di bawah ini.

Tabel Crosstabulation Karakteristik Responden dengan *Job demand* di Rumah Sakit Stella Maris Makassar 2022

No.	Karakteristik Responden	<i>Job demand</i>				Total	
		Rendah		Tinggi		n	%
		n	%	n	%		
1.	Jenis Kelamin						
	Laki-laki	12	50,0	12	50,0	24	100
	Perempuan	77	43,8	99	56,2	176	100
2.	Umur						
	17-25 Tahun	6	54,5	5	45,5	11	100
	26-35 Tahun	60	44,4	75	55,6	135	100
	36-45 Tahun	18	43,9	23	56,1	41	100
	46-55 Tahun	5	45,5	6	54,5	11	100
	56-65 Tahun	0	0	2	100	2	100
3.	Lama Kerja						
	< 1 Tahun	8	47,1	9	52,9	17	100
	1 – 5 Tahun	13	28,9	32	71,1	45	100
	6-10 Tahun	443	55,1	35	44,9	78	100
	> 10 Tahun	25	41,7	35	58,3	60	100
4.	Pendidikan						
	D3	46	47,4	51	52,6	97	100
	DIV (S1 Keperawatan)	4	22,2	14	77,8	18	100
	NERS	39	45,9	46	54,1	85	100
5.	Jenis tenaga perawat						
	Pelaksana	88	44,9	108	55,1	196	100
	Non Pelaksana	1	25,0	3	75,0	4	100
6.	Status Kepegawaian						
	Tetap	78	45,9	92	54,1	170	100
	Kontrak	11	36,7	19	63,3	30	100
7.	Status Pernikahan						
	Belum Menikah	34	44,2	43	55,8	77	100
	Menikah	54	44,6	67	55,4	121	100
	Pernah Menikah	1	50,0	1	50,0	2	100
							100

Sumber: Data Primer

Tabel Crosstabulation Karakteristik Responden dengan *Job resources* di Rumah Sakit Stella Maris Makassar 2022

No.	Karakteristik Responden	<i>Job resources</i>				Total	
		Rendah		Tinggi		n	%
		n	%	n	%		
1.	Jenis Kelamin						
	Laki-laki	0	0	24	100	24	100
	Perempuan	10	5,7	166	94,3	176	100
2.	Umur						
	17-25 Tahun	0	0	11	100	11	100
	26-35 Tahun	8	5,9	127	94,1	135	100
	36-45 Tahun	2	4,9	39	95,1	41	100
	46-55 Tahun	0	0	11	100	11	100
	56-65 Tahun	0	0	2	100	2	100
3.	Lama Kerja						
	< 1 Tahun	0	0	17	100	17	100
	1 – 5 Tahun	1	2,2	44	97,8	45	100
	6-10 Tahun	5	6,4	73	93,6	73	100
	> 10 Tahun	4	6,7	56	93,3	56	100
4.	Pendidikan						
	D3	7	7,2	90	92,8	97	100
	DIV (S1 Keperawatan)	0	0	18	100	18	100
	NERS	3	3,5	82	96,5	85	100
5.	Jenis tenaga perawat						
	Pelaksana	9	4,6	187	95,4	196	100
	Non Pelaksana	1	25	95,4	75,0	4	100
6.	Status Kepegawaian						
	Tetap	10	5,9	160	94,1	170	100
	Kontrak	0	0	30	100	30	100
7.	Status Pernikahan						
	Belum Menikah	2	2,6	75	77	75	100
	Menikah	8	6,6	113	121	113	100
	Pernah Menikah	0	0	2	100	2	100
							100

Sumber: Data Primer



Tabel Crosstabulation Karakteristik Responden dengan work engagement di Rumah Sakit Stella Maris Makassar 2022

No	Karakteristik Responden	Work engagement				Total	
		Rendah		Tinggi		n	%
		n	%	n	%		
1.	Jenis Kelamin						
	Laki-laki	0	0	24	100	24	100
	Perempuan	4	2,3	172	97,7	176	100
2.	Umur						
	17-25 Tahun	0	0	11	100	11	100
	26-35 Tahun	4	3,0	131	97,0	136	100
	36-45 Tahun	0	0	41	100	41	100
	46-55 Tahun	0	0	11	100	11	100
	56-65 Tahun	0	0	2	100	2	100
3.	Lama Kerja						
	< 1 Tahun	0	0	17	100	17	100
	1 – 5 Tahun	1	2,2	44	97,8	45	100
	6-10 Tahun	2	2,6	76	97,4	78	100
	> 10 Tahun	1	1,7	59	98,3	60	100
4.	Pendidikan						
	D3	2	2,1	95	97,9	97	100
	DIV (S1 Keperawatan)	0	0	18	100	18	100
	NERS	2	2,4	83	97,6	85	100
5.	Jenis tenaga perawat						
	Pelaksana	4	2,0	192	98,0	196	100
	Non Pelaksana	0	0	4	100	4	100
6.	Status Kepegawaian						
	Tetap	4	2,4	166	97,6	170	100
	Kontrak	0	0	30	100	30	100
7.	Status Pernikahan						
	Belum Menikah	2	2,6	75	97,4	77	100
	Menikah	2	1,7	119	98,3	121	100
	Pernah Menikah	0	0	2	100	2	100
							100

Sumber: Data Primer

Tabel Crosstabulation Karakteristik Responden dengan organizational commitment di Rumah Sakit Stella Maris Makassar 2022

No.	Karakteristik Responden	Organizational commitment				Total	
		Rendah		Tinggi		n	%
		n	%	n	%		
1.	Jenis Kelamin						
	Laki-laki	8	33,3	16	66,7	24	100
	Perempuan	21	11,9	155	88,1	176	100
2.	Umur						
	17-25 Tahun	0	0	11	100	11	100
	26-35 Tahun	22	16,3	113	83,7	135	100
	36-45 Tahun	6	14,6	35	85,4	41	100
	46-55 Tahun	1	9,1	10	90,9	11	100
	56-65 Tahun	0	0	2	100	2	100
3.	Lama Kerja						
	< 1 Tahun	1	5,9	16	94,1	17	100
	1 – 5 Tahun	6	13,3	39	86,7	45	100
	6-10 Tahun	12	15,4	66	84,6	78	100
	> 10 Tahun	10	16,7	50	83,3	60	100
4.	Pendidikan						
	D3	19	19,6	78	80,4	97	100
	DIV (S1 Keperawatan)	0	0	18	100	18	100
	NERS	10	11,8	75	88,2	85	100
5.	Jenis tenaga perawat						
	Pelaksana	29	14,8	167	85,2	196	100
	Non Pelaksana	0	0	4	100	4	100
6.	Status Kepegawaian						
	Tetap	27	15,9	143	84,1	170	100
	Kontrak	2	6,7	28	93,3	30	100
7.	Status Pernikahan						
	Belum Menikah	15	19,5	62	80,5	77	100
	Menikah	14	11,6	107	88,4	121	100
	Pernah Menikah	0	0	2	100	2	100
							100

Sumber: Data Primer

**B.CHI-SQUARE****JOB DEMAND \* WORK ENGAGEMENT****Chi-Square Tests**

	Value	Df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	.050 <sup>a</sup>	1	.823		
Continuity Correction <sup>b</sup>	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.050	1	.824		
Fisher's Exact Test				1.000	.602
Linear-by-Linear Association	.050	1	.824		
N of Valid Cases	200				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.78.

b. Computed only for a 2x2 table

**JOB DEMAND \* ORGANIZATIONAL COMMITMEN****Chi-Square Tests**

	Value	Df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	1.378 <sup>a</sup>	1	.240		
Continuity Correction <sup>b</sup>	.945	1	.331		
Likelihood Ratio	1.404	1	.236		
Fisher's Exact Test				.313	.166
Linear-by-Linear Association	1.371	1	.242		
N of Valid Cases	200				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.91.

b. Computed only for a 2x2 table

**JOB RESOURCES \* WORK ENGAGEMENT****Chi-Square Tests**

	Value	Df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	42.105 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	28.410	1	.000		
Likelihood Ratio	14.510	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	41.895	1	.000		

N of Valid Cases	200			
------------------	-----	--	--	--

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .20.

b. Computed only for a 2x2 table

## JOB RESOURCES \* ORGANIZATIONAL COMMITMENT

### Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	17.578 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	13.927	1	.000		
Likelihood Ratio	11.888	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	17.490	1	.000		
N of Valid Cases	200				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.45.

b. Computed only for a 2x2 table

## WORK ENGAGEMENT \* ORGANIZATIONAL COMMITMENT

### Chi-Square Tests

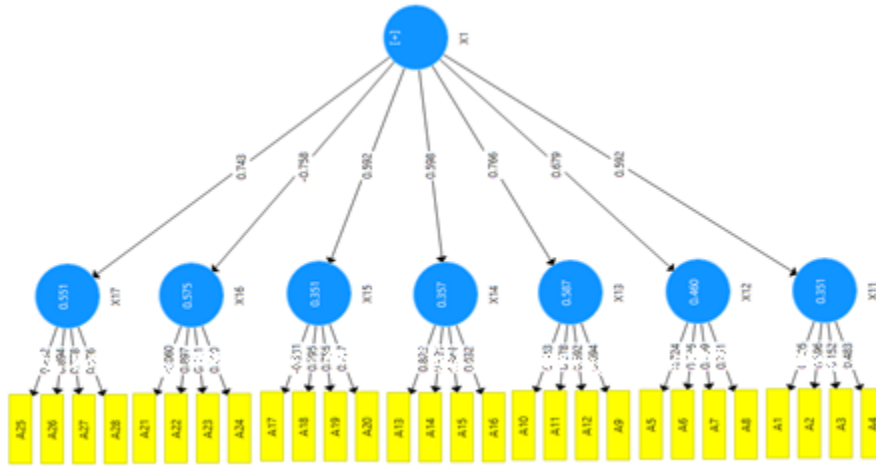
	Value	Df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	12.051 <sup>a</sup>	1	.001		
Continuity Correction <sup>b</sup>	7.585	1	.006		
Likelihood Ratio	7.648	1	.006		
Fisher's Exact Test				.010	.010
Linear-by-Linear Association	11.990	1	.001		
N of Valid Cases	200				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .58.

b. Computed only for a 2x2 table

## IV. CFA ANALYSIS

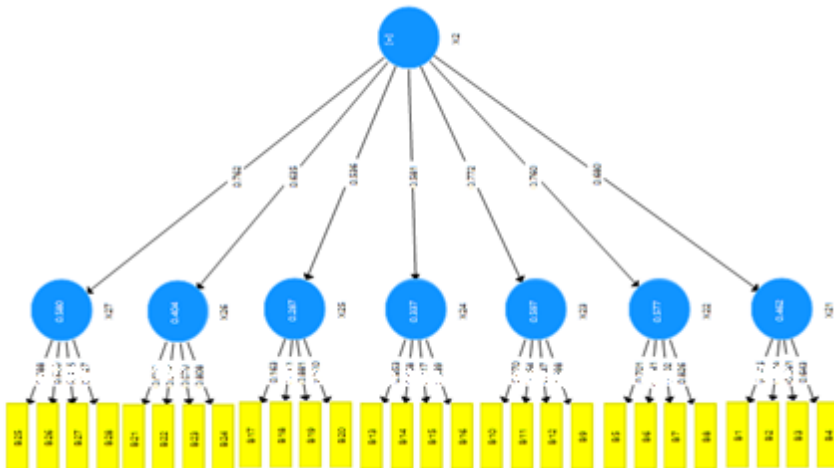
### A. JOB DEMAND



Outer Loadings

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1 -> X11	0.592	0.600	0.051	11.651	0.000
X1 -> X12	0.679	0.688	0.053	12.722	0.000
X1 -> X13	0.766	0.764	0.045	17.098	0.000
X1 -> X14	0.598	0.584	0.123	4.859	0.000
X1 -> X15	0.592	0.584	0.126	4.684	0.000
X1 -> X16	-0.758	-0.760	0.102	7.441	0.000
X1 -> X17	0.743	0.747	0.048	15.442	0.000

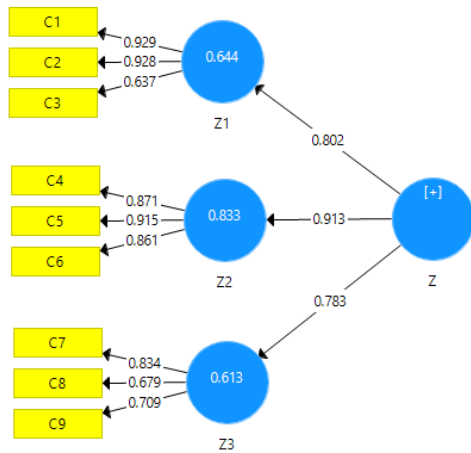
### B. JOB RESOURCES



Outer Loadings

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X2 -> X21	0.680	0.688	0.044	15.380	0.000
X2 -> X22	0.760	0.762	0.042	18.085	0.000
X2 -> X23	0.772	0.771	0.035	22.082	0.000
X2 -> X24	0.581	0.594	0.077	7.573	0.000
X2 -> X25	0.536	0.550	0.086	6.217	0.000
X2 -> X26	0.635	0.644	0.064	9.863	0.000
X2 -> X27	0.762	0.756	0.056	13.676	0.000

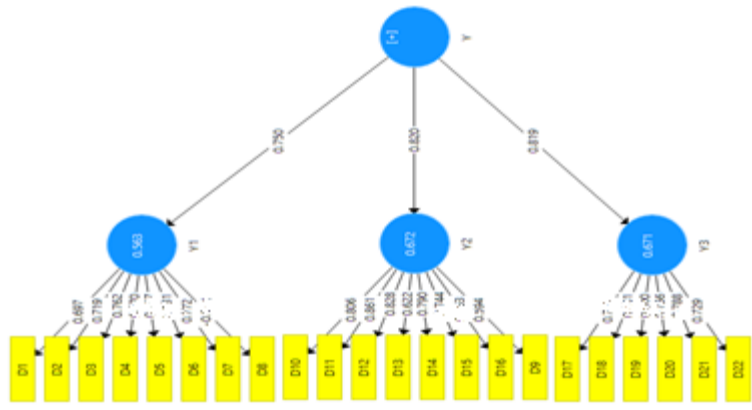
C.WORK ENGAGEMENT



Outer Loadings

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Z -> Z1	0.802	0.803	0.050	16.100	0.000
Z -> Z2	0.913	0.913	0.015	59.133	0.000
Z -> Z3	0.783	0.795	0.029	27.122	0.000

### D. ORGANIZATIONAL COMMITMENT

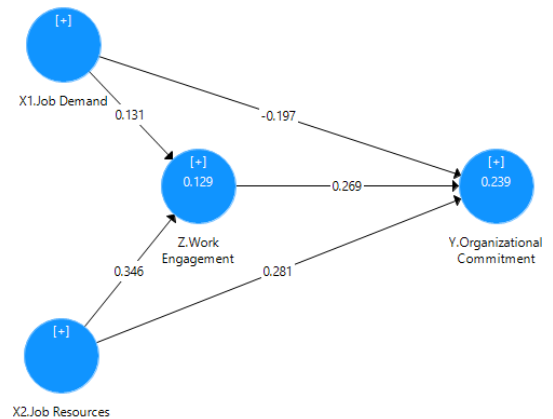
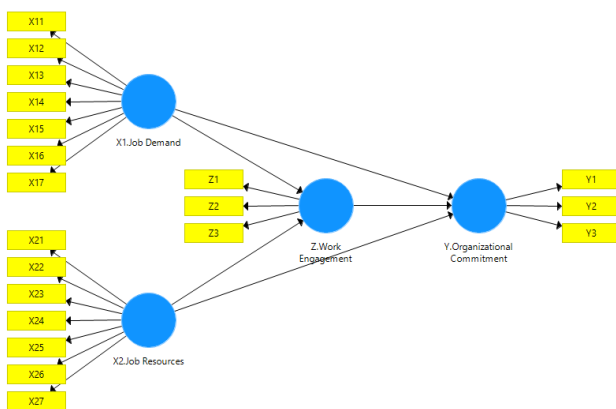


Outer Loadings

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Y -> Y1	0.750	0.762	0.040	18.822	0.000
Y -> Y2	0.820	0.812	0.053	15.536	0.000
Y -> Y3	0.819	0.822	0.036	22.866	0.000

### V. PATH ANALYSIS

Model



Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1.Job Demand -> Y.Organizational Commitment	-0.197	-0.070	0.203	0.972	<b>0.166</b>
X1.Job Demand -> Z.Work Engagement	0.131	0.056	0.206	0.636	<b>0.262</b>
X2.Job Resources -> Y.Organizational Commitment	0.281	0.309	0.113	2.475	<b>0.007</b>
X2.Job Resources -> Z.Work Engagement	0.346	0.380	0.128	2.699	<b>0.004</b>
Z.Work Engagement -> Y.Organizational Commitment	0.269	0.236	0.123	2.184	<b>0.015</b>

### Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1.Job Demand -> Z.Work Engagement -> Y.Organizational Commitment	0.035	0.015	0.053	0.667	<b>0.253</b>
X2.Job Resources -> Z.Work Engagement -> Y.Organizational Commitment	0.093	0.090	0.056	1.668	<b>0.048</b>

### R Square

	R Square	R Square Adjusted
Y.Organizational Commitment	0.239	0.228
Z.Work Engagement	0.129	0.120



## Lampiran 6

## Curriculum Vitae



## I. Data Pribadi

Nama : Muthmainnah  
 Tempat : Masbagik (Lombok Timur)  
 Tanggal Lahir : 21 juni 1992  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Agama : Islam  
 Kewarganegaraan : Indonesia  
 Alamat : BTP Blok Af  
 Email : [muthmainnah118@gmail.com](mailto:muthmainnah118@gmail.com)  
 Nomor HP : +6285255446838

## II. Pendidikan

Periode (Tahun)	Jenjang Pendidikan	Sekolah/Institusi/Universitas
1998-2004	SD	SDN 013 Sumberjo
2004-2007	SMP	SMPN 2 Wonomulyo
2007-2010	SMA	SMAN 1 Polewali Mandar
2010-2014	S1	Universitas Hasanuddin Fakultas Kesehatan Masyarakat Jurusan Manajemen Rumah Sakit
2019-2023	S2	Universitas Hasanuddin Fakultas Kesehatan Masyarakat Prodi Magister Administrasi Rumah Sakit