

**TESIS**

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* , *SELF EFFICACY*, DAN  
*ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *JOB*  
*SATISFACTION* PADA PEGAWAI DI RSKD PERTIWI DAN  
RSKDIA SITI FATIMAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**

*The Effect of Quality of Work Life, Self Efficacy, and Organizational  
Commitment on Job Satisfaction in employees Pertiwi Mother and Child  
Hospital And Siti Fatimah Mother and Child Hospital  
South Sulawesi Province*

**FAKHRANA NASARUDDIN  
K022211027**



**PRODI MAGISTER ADMINSTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**TESIS**

**PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE , SELF EFFICACY , DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP JOB SATISFACTION PADA  
PEGAWAI DI RSKDIA PERTIWI DAN RSKDIA SITI FATIMAH  
PROVINSISULAWESI SELATAN**

**Fahrana Nasaruddin  
K022211027**



**MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE , SELF EFFICACY , DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP JOB SATISFACTION PADAPEGAWAI  
DI RSKD PERTIWI DAN RSKDIA St. FATIMAH  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Tesis**

**Sebagai Salah satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister**

**Program Studi  
Magister Adminstrasi Rumah sakit**

**Disusun dan diajukan oleh**

**FAKHRANA NASARUDDIN  
K022211027**

**Kepada**

**PRODI MAGISTER ADMINSTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

## TESIS

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE, SELF EFFICACY, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP JOB SATISFACTION PADA PEGAWAI DI RSKD PERTIWI DAN RSKDIA SITI FATIMAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

**NAMA: FAKHRANA NASARUDDIN**  
**NIM: K022211027**

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal Sembilan bulan Agustus tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit  
Departemen Manajemen Rumah Sakit  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin  
Makassar


Mengesahkan:

Pembimbing Utama,



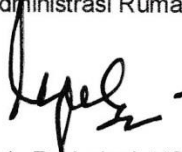
Dr. Fridawaty Rivai, SKM, M.Kes  
NIP. 19731016 199702 2 001

Pembimbing Pendamping,



Prof. Dr. dr. Alimin Maidin, MPH,  
NIP. 19550414 198601 1 001

Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Rumah Sakit,



Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS  
NIP. 19650210 199103 1 006

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin,



Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, MSc.PH, Ph.D  
NIP. 19720529 2001 12 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, tesis berjudul "Pengaruh *Quality of Work Life*, *Self Efficacy*, dan Komitmen Organisasi terhadap *Job Satisfaction* Pada Pegawai RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan" adalah benar karya saya dengan arahan dari tim pembimbing (Dr. Fridawaty Rivai, SKM, Mes sebagai Pembimbing Utama dan Prof. Dr. dr. M.Alimin Maidin, MPH sebagai Pembimbing Pendamping. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini. Sebagian dari isi tesis ini telah dipublikasikan di Jurnal (Community Practitioner, Vol. 21, No. 6 DOI: 10.5281/zenodo.12285524 )sebagai artikel dengan judul "How Quality Of Work Life, Self Efficacy, and Organizational Commitment Boosting Employee Job Satisfaction: A Case Study At Mother And Child Hospital". Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulisan saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, Juni 2024



Fakhrana Nasaruddin  
K022211027

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian yang saya lakukan dapat berhasil terlaksana dan terselesaikan hingga menjadi tesis berkat bimbingan, arahan, dan dukungan dari Dr. Fridawaty Rivai, SKM, Mes sebagai pembimbing I, Prof. Dr. dr.M.Alimin Maidin, MPH sebagai pembimbing II. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS, Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc, Dr. Nurmala Sari, SKM, M.kes, MA selaku tim penguji yang telah memberikan saran dan arahan berharga untuk perbaikan tesis ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Direktur Utama RSKDIA Pertiwi Provinsi Sulawesi Selatan, dr. Hj. Rivayanti Namawi, Sp.PK dan kepada Direktur Utama RSKDIA St. Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan, dr. Hj. Rosmin Pandin, MARS serta seluruh pihak manajemen dan staf RS yang telah mengizinkan dan turut berpartisipasi dalam proses penelitian di rumah sakit tersebut.

Tak lupa penulis sampaikan terima kasih penghargaan dan kepada Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc, beserta jajaran pimpinan Universitas Hasanuddin dan Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang telah memfasilitasi pendidikan program pascasarjana yang ditempuh oleh penulis. Terima kasih pula disampaikan kepada Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, M.Sc.PH, Ph.D, dan Ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS, serta kepada jajaran dosen, civitas akademika, dan rekan-rekan seperjuangan mahasiswa MARS Angkatan 04 yang senantiasa menyemangati dan mendukung penyelesaian tesis ini.

Akhirnya, kepada kedua orang tua tercinta Alm Ir. Nasaruddin, M.Si dan Ariani, S.sos, MM saya mengucapkan terima kasih yang berlimpah atas doa, pengorbanan, motivasi, serta kasih sayang mereka selama saya menempuh pendidikan. Penghargaan yang besar juga saya sampaikan kepada kakak saya Firmansyah Nasaruddin, ST, dr. Faradillah Nasaruddin, Sp.M, M.Kes, Fitri Wahyuni Nasaruddin, SKM, M.kes, dan dr. Fitriah Rizki Nasaruddin serta seluruh keluarga besar atas motivasi dan dukungan yang tak ternilai.

Penulis,



Fakhriana Nasaruddin

## ABSTRAK

Fakhrana Nasaruddin. PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE, SELF EFFICACY, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP JOB SATISFACTION PADA PEGAWAI RSKDIA PERTIWI DAN RSKDIA ST. FATIMAH PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN 2024 (dibimbing oleh Fridawaty Rivai dan M. Alimin Maidin ).

**Latar belakang.** Job Satisfaction salah satu hal penting dalam psikolog kerja dan digunakan untuk menentukan kualitas sistem pelayan kesehatan. Jika orang dengan job satisfaction tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan, sementara orang dengan job satisfaction rendah memiliki emosi negatif. Rendahnya persentase job satisfaction pada RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA St. Fatimah yaitu 70,3 %. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi job satisfaction salah satunya quality of work life, self-efficacy dan komitmen organisasi yang dimana ketiga variabel tersebut memiliki dampak terhadap job satisfaction. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh quality of work life, self-efficacy, dan komitmen organisasi terhadap job satisfaction terhadap job satisfaction dan melihat perbedaan ketiga variabel tersebut terhadap job satisfaction antara pegawai di RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA St. Fatimah. **Metode.** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional, yang dilakukan di RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA St. Fatimah pada bulan Februari 2024 hingga Maret 2024. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 259 di RSKD Pertiwi dan 209 di RSKDIA St. Fatimah dengan sampel 300 sampel yang dipilih dengan menggunakan metode accidental sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Uji yang digunakan yaitu, uji mann-whitney dan uji regresi logistik berganda metode backward-wald. **Hasil.** Penelitian data statistik menunjukkan quality of work life diketahui bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction pegawai ( $p = 0.997$ ) dan komitmen organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction ( $p = 0.600$ ), Sedangkan self efficacy ( $p=0.002$ ) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap job satisfaction pada pegawai. Hasil perbedaan quality of work life, self efficacy, komitmen organisasi, dan job satisfaction menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan ( $p=0.126$ ,  $p=0.088$ ,  $p=0.976$  dan  $p=0.144$ ) di RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA St. Fatimah. **Kesimpulan.** Berdasarkan pada penelitian ini self efficacy berpengaruh terhadap job satisfaction. Untuk meningkatkan/mempertahankan self efficacy, rumah sakit dapat memberikan pelatihan & pengembangan, dan menyediakan konseling bagi pegawai. Selain itu, untuk meningkatkan job satisfaction rumah sakit perlu melakukan pelatihan tim building untuk meningkatkan bonding diantara rekan kerja.

Kata kunci : Quality Of Work Life; Self Efficacy; Komitmen Organisasi; Job Satisfaction.



## ABSTRACT

Fakhrana Nasaruddin. **THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE, SELF EFFICACY, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES PERTIWI MOTHER AND CHILD HOSPITAL AND ST. FATIMAH MOTHER AND CHILD HOSPITAL SOUTH SULAWESI PROVINCE IN 2024** (supervised by Fridawaty Rivai and M. Alimin Maidin).

**Background.** Job satisfaction is one of the most important things in occupational psychology and is used to determine the quality of the health care system. People with high job satisfaction have positive feelings about work, while people with low job satisfaction have negative emotions. The low percentage of job satisfaction at Pertiwi Hospital and St. Fatimah Hospital is 70.3%. There are several factors that affect job satisfaction, one of which is quality of work life, self-efficacy, and organizational commitment. These three variables have an impact on job satisfaction. **Aim.** This study aims to analyze the effect of quality of work life, self-efficacy, and organizational commitment on job satisfaction and to see the difference between the three variables on job satisfaction between employees at RSKDIA Pertiwi and RSKDIA St. Fatimah. **Methods.** This study is a quantitative study with a cross-sectional design that was conducted at RSKDIA Pertiwi and RSKDIA St. Fatimah from February 2024 to March 2024. This study's population comprised 259 individuals from RSKDIA Pertiwi and 209 from RSKDIA St. Fatimah. A sample size of 300 was chosen by the accidental sampling method. Surveys were used to get information. The backward-wald method's multiple logistic regression test and the Mann-Whitney test were the tests that were employed. **Results.** Statistical data research show that quality of work life is known to have no significant effect on employee job satisfaction ( $p = 0.997$ ), and organizational commitment also has no significant effect on job satisfaction ( $p = 0.600$ ), while self-efficacy ( $p = 0.002$ ) shows a significant effect on job satisfaction in employees. The results of differences in quality of work life, self-efficacy, organizational commitment, and job satisfaction show no significant differences ( $p = 0.126$ ,  $p = 0.088$ ,  $p = 0.976$ , and  $p = 0.144$ ) in RSKDIA Pertiwi and RSKDIA St. Fatimah. **Conclusion.** Based on this study, self-efficacy affects job satisfaction. Hospitals can help staff members maintain or increase their sense of self-efficacy by offering counseling and professional development. Furthermore, in order to boost employee happiness, hospitals should provide team-building exercises to strengthen relationships between employees.

Keyword : Quality Of Work Life; Self Efficacy; Organizational Commitment; Job Satisfaction.





## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN PENGAJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	Viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
DAFTAR ISTILAH/SINGKATAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Kajian Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	9
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Umum Tentang <i>Quality Of Work Life</i> .....	11
2.2 Tinjauan Umum Tentang <i>Self Efficacy</i> .....	15
2.3 Tinjauan Umum Tentang Komitmen Organisasi.....	18
2.4 Tinjauan Umum tentang Job Satisfaction pegawai.....	21
2.5 Literatur Reviuw .....	24
2.6 Mapping Teori Penelitian .....	43
2.7 Kerangka Teori Penelitian .....	47
2.8 Kerangka Konsep.....	50
2.9 <i>Definisi Operasional</i> .....	51
BAB III METODE PENELITIAN .....	61
3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian .....	61
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	61

3.3 Populasi dan Sampel.....	61
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	59
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	59
3.6 Pengolahan dan Analisis data.....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	66
4.1 Gambaran Umum RSKD Pertwi. Dan RSKDIA St. Fatimah.....	65
4.2 Hasil Penelitian .....	66
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	82
4.4 Implikasi Manajerial.....	92
BAB V PENUTUP .....	93
5.1 Kesimpulan .....	93
5.2 Saran .....	93
DAFTAR PUSTAKA .....	95
LAMPIRAN .....	105

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Matriks Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 2. Mapping Teori Quality Of Work Life, Self Efficacy dan Komitmen Organisasi, dan Job satisfaction .....	41
Tabel 3. Definsi Operasional Quality Of Work Life, Self Efficacy, Komitmen Organisasi, dan Job satisfaction .....	50
Tabel 4. Rincian Jumlah pegawai di RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah Makassar Provinsi Sulawesi Selatan Berdasarkan Jenis Ketenagaan Tahun 2022.....	60
Tabel 5. Distribusi Karakteristik Pegawai di RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah 2024.....	66
Tabel 6. Distribusi Frekuensi jawaban responden dimensi variabel job satisfaction RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah .....	68
Tabel 7. Distribusi Frekuensi jawaban responden variabel job satisfaction RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah.....	69
Tabel 8. Distribusi Karakteristik responden berdasarkan variabel job satisfaction RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah.....	69
Tabel 9. Distribusi Frekuensi jawaban responden untuk dimensi variabel quality of work life RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah .....	71
Tabel 10. Distribusi Frekuensi jawaban responden untuk variabel quality of work life RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah.....	71
Tabel 11. Distribusi Karakteristik responden berdasarkan variabel quality of work life RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah.....	72
Tabel 12. Distribusi Frekuensi jawaban responden untuk dimensi variabel self efficacy RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah .....	73
Tabel 13. Distribusi Frekuensi jawaban responden untuk variabel self efficacy RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah.....	74
Tabel 14. Distribusi Karakteristik responden berdasarkan variabel self efficacy RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah.....	74
Tabel 15. Distribusi frekuensi jawaban responden untuk dimensi variabel komitmen organisasi RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah .....	75
Tabel 16. Distribusi Frekuensi jawaban responden untuk variabel komitmen	

organisasi RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah.....	76
Tabel 17. Distribusi Karakteristik responden berdasarkan variabel komitmen organisasi RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah.....	76
Tabel 18. Analisis pengaruh quality of work life terhadap job satisfaction pada pegawai RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA St. Fatimah .....	78
Tabel 19. Analisis pengaruh self efficacy terhadap job satisfaction pada pegawai RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA St. Fatimah .....	78
Tabel 20. Pengaruh komitmen organisasi terhadap job satisfaction pada pegawai RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA St. Fatimah .....	79
Tabel 21. Uji komparasi quality of work life, self efficacy dan komitmen organisasi dan job satisfaction pada pegawai RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA St. Fatimah.....	80
Tabel 22. Pengaruh simultan dari quality of work life, self efficacy dan komitmen organisasi terhadap job satisfaction pada pegawai RSKDIA Pertiwi dan RSKDIA St. Fatimah.....	81

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 1. Kajian Masalah Penelitian.....	8
Gambar 2. Kerangka Teori Penelitian.....	47
Gambar 3. Kerangka Konsep Penelitian.....	49
Gambar 4. Struktur Organisasi RSKDIA Pertiwi .....	66
Gambar 5. Struktur Organisasi RSKDIA St. Fatimah .....	66
Gambar 6. Model 1 pengaruh simultan dari quality of work life, self efficacy dan organizational commitment terhadap job satisfaction .....	81
Gambar 7. Model 2 pengaruh simultan dari self efficacy dan organizational commitment terhadap job satisfaction .....	81

**DAFTAR LAMPIRAN****Halaman**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	105
Lampiran 2. Dokumen Rekomendasi Persetujuan Etik Penelitian .....	114
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Kesehatan Masyarakat.....	115
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian Dari Dpmptsp Provinsi Sulsel .....	116
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas .....	117
Lampiran 6. Master Tabel .....	136
Lampiran 7. Hasil Olah Data .....	175
Lampiran 8. Curriculum Vitae.....	201

**DAFTAR ISTILAH /SINGKATANG**

DAFTAR ISTILAH/SINGKATAN Istilah	Kepanjangan
RSKD	Rumah Sakit Khusus Daerah
RSKDIA	Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak
BOR	Bed Occupancy Rate
OCB	Organizational Citizenship Behavior
JSI	Job Satisfaction Index
JSS	Job Satisfcation Survey
RSUD	Rumah Sakit Umum Daerah

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki aspek yang berperan penting terhadap keberhasilan suatu pelayanan Rumah sakit . Terdapat dua kelompok besar dalam sumber daya manusia di Rumah sakit yakni tenaga medis yang terdiri dari dokter, perawat, bidan, apoteker, gizi tenaga kesehatan lain, dan tenaga non medis yang terdiri dari tenaga administratif, fisioterapi, radiografer, dietesen serta tenaga pelaksana lainnya. Pada setiap Rumah sakit dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sangat baik karena salah satu faktor yang menunjukkan keunggulan suatu Rumah sakit adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya tersebut dapat dikelola (Kartika, 2019).

Pada setiap Rumah sakit memiliki manajemen yang dapat menyiapkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanan setiap bagian, bidang, unit, dan instalasi Rumah sakit. Oleh karena itu, sumber daya manusia mempunyai kinerja yang baik sehingga kualitas pelayanan kesehatan yang bermutu kepada konsumen dapat terjaga atau lebih meningkat. Hal tersebut disebabkan karena sumber daya manusia memiliki aset yang penting untuk suatu organisasi yang dikelola sehingga mampu memberikan komitmennya secara penuh kepada organisasi (Siswati, 2017).

Perhatian terhadap sumber daya manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan fenomena yang berkaitan dengan aspek efektivitas, manajemen pengetahuan, kualitas, manajemen, pembiayaan, pengembangan organisasi. Terutama untuk masalah kinerja dokter dan perawat terkait erat dengan keselamatan pasien (Platis, Reklitis, & Zimeras, 2015). Kerjasama antara berbagai tenaga seperti perawat dengan dokter dan manajemen Rumah sakit sangat dibutuhkan karena sangat berakibat pada kinerja (Van Bogaer et al, 2013).

Kualitas kinerja di sektor kesehatan seperti Rumah sakit sebagian besar tergantung pada penyedia layanan kesehatan. Hal tersebut disebabkan karena tingginya tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas membutuhkan staf yang terpuaskan (Martins et al, 2016). Oleh karena itu, *job satisfaction* merupakan hal yang penting untuk dikaji.

Menurut penelitian yang telah dilakukan bahwa para manajer yang telah berhasil mengelola pekerjaannya menunjukkan bahwa implikasi dari *job satisfaction* karyawan berhubungan langsung dengan produktivitas karyawan, tingkat kehadiran di tempat kerja, dan tingkat keluar masuk karyawan. (Tampubolon, 2008). *Job satisfaction* salah satu variabel penting dalam psikologi kerja dan organisasi yang dianggap sebagai indikator *quality of work life* dan merupakan variabel penting yang digunakan untuk menentukan kualitas sistem pelayanan kesehatan (Khamlub et al., 2013) Orang dengan *job satisfaction* tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan mereka



sementara orang dengan *job satisfaction* rendah memiliki emosi negatif. (Liu et al, 2016).

Hal yang mencakup kesehatan fisik dan mental karyawan, rasa bahagia dan kesejahteraan sosial, yang semuanya dikaitkan dengan istilah "*Job satisfaction*" (Grant, Christianson & Price, 2007). Selain itu kondisi kerja yang mendukung serta informasi yang dapat diperoleh berkaitan dengan pekerjaan juga mempunyai pengaruh terhadap *job satisfaction* (Ashar SunyotoMunandar, 2008). Menurut beberapa penelitian menyebutkan bahwa *job satisfaction* juga dipengaruhi oleh *quality of work life*, *self efficacy*, dan komitmen organisasi.

Menurut Becti (2018) *job satisfaction* akan meningkat seiring dengan baiknya *quality of work life*. Dengan demikian *quality of work life* merupakan bagian penting yang harus diterapkan perusahaan untuk meningkatkan *job satisfaction*. *Quality of work life* memiliki pengaruh yang positif terhadap *job satisfaction*, dimana sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat menentukan eksistensi suatu perusahaan. Rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi, memiliki motivasi tinggi, dan mampu bekerja sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan, sehingga dengan memperhatikan *quality of work life* karyawan akan secara langsung berdampak pada *job satisfaction* mereka (Yasnita, 2021).

Menurut teori Lent, R. W., & Brown (2008) *self efficacy* merupakan konsep yang menggambarkan suatu keyakinan individu tentang kapasitas dasarnya untuk mencapai dan biasanya dinilai sebagai keyakinan seseorang penilaian diri terhadap kompetensi untuk berhasil menangani tuntutan pekerjaan, sedangkan Menurut (Judge, T. A., & Bono, 2001) menemukan adanya hubungan positif antara *job satisfaction* dan *self efficacy*. Apabila seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugas sehingga meningkatkan *job satisfaction* atas sesuatu yang dikerjakannya . Keyakinan individu akan kemampuannya yang akan memengaruhi dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu. Karena di dalam individu tersebut memiliki motivasi kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuan untuk memberikan kinerja atas aktivitas ataupun perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang dengan *self efficacy* tinggi menunjukkan tingkat *job satisfaction* yang dialami oleh karyawan juga tinggi (Bandura,1997).

Selain *quality of work life* dan *self efficacy* , *Job satisfaction* juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Siagian, 2004). Selanjutnya dikemukakan oleh (Robbins dan Judge, 2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan proses mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang

telah ditetapkan. Dan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *job satisfaction*

Rumah sakit milik pemerintah provinsi merupakan salah satu yang memiliki peran dalam penyelenggaraan kesehatan individu secara paripurna. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 menunjukkan bahwa *job satisfaction* karyawan di RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan belum mencapai standar yakni hanya 70,3% ( Standar : 76,61%-88,30%). Rendahnya *job satisfaction* yang dimiliki dikaitkan dengan rendahnya tingkat dari *quality of work life*, *self efficacy* dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai Rumah sakit.

Laporan Riset ketenagaan kesehatan tahun 2017 di Rumah sakit menunjukkan bahwa masih ada 23,9% yang masuk kedalam kategori *job satisfaction* . Adapun angka *job satisfaction* staf Rumah sakit di Sulawesi-selatan adalah yaitu 37,3% yang beraada pada kategori tinggi, 48,7% yang memiliki kategori sedang dan terdapat 13,9% yang masih memiliki *job satisfaction* kategori rendah (Kementrian Kesehatan RI, 2018). Rendahnya *job satisfaction* dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan dan turnover karyawan (Sinha, 2009).

Berdasarkan penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa *job satisfaction* dokter dan perawat telah ditemukan mempengaruhi kualitas layanan, *job satisfaction* pasien dan turnover (Castle, Engberg, & Anderson, 2007). Sedangkan ketidakpuasan kerja yang dirasakan dikaitkan dengan rasio pemberi pelayanan kepada pasien yang lebih buruk, waktu tunggu yang lebih lama dan kelelahan staf (Gilles et al, 2014). Pentingnya *job satisfaction* karyawan ini membuat banyak manager atau organisasi Rumah sakit melakukan berbagai cara untuk meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

*Job satisfaction* dipengaruhi oleh perkembangan globalisasi dan semakin meningkatnya tuntutan dalam pekerjaan yang akhirnya dapat menciptakan rasa tidak aman, krisis identitas, dan ketidakpastian dalam pekerjaan (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015). Menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2013) menyebutkan bahwa *job satisfaction* dipengaruhi oleh beberapa hal seperti Kondisi pekerjaan (*Job Condition*), Kepribadian (*Personality*), Gaji (*Pay*) dan Tanggung jawab sosial korporasi (*corporate social Responsibility*). Selain itu, *work engagement* diketahui juga dapat memprediksi *job satisfaction* (Bakker & Demerouti, 2014). Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa *work engagement* mempengaruhi *job satisfaction* di Rumah Sakit (Cahyati & Qomariyah, 2019; Lin et al., 2020; Nurperinayati, 2021).

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji *job satisfaction* pada pegawai di RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah dengan melihat faktor *Quality of work life* ,*Self efficacy*, dan Komitmen organisasi.

## 1.2 Kajian Masalah

*Job satisfaction* karyawan adalah sebuah konsep yang dipelajari dalam ilmu organisasi dan terkait bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka dan bagaimana mereka bereaksi terhadap pekerjaannya (Manolitzas et al., 2014). *Job satisfaction* atau ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh hubungan antara harapan pekerjaan seseorang dengan pencapaian aktualnya. Berdasarkan penelitian data awal TGUPP dari sumber data primer diketahui bahwa 7 Rumah sakit Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tingkat *job satisfaction* pegawai rendah. Namun kedua Rumah sakit khusus memiliki presentasi tingkat *job satisfaction* paling rendah. RSKD Pertiwi Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu Rumah sakit milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan kelas C dengan Predikat Paripurna oleh KARS pada Tahun 2019 Dengan jumlah tempat tidur sebanyak 79 tempat tidur, *Bed Occupancy Rate* di RSKD Pertiwi Provinsi Sulawesi Selatan masih sangat jauh dibawah standar yaitu hanya 43,83% pada tahun 2023. Selain itu BOR (*Bed Occupancy Rate*) di RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu 35,43% pada tahun 2023 (Standar 60- 85% Menurut Depkes, 2006). Rendahnya tingkat BOR (*Bed Occupancy Rate*) yang dicapai menggambarkan rendahnya kualitas pelayanan di Rumah sakit. Salah satu hal yang mempengaruhi rendahnya pelayanan di rumah sakit adalah *job satisfaction* pegawai. Hal tersebut disebabkan karena untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas membutuhkan staf yang terpuaskan (Martins et al, 2016).

Pada pengumpulan data awal waktu magang di RSKD Pertiwi Provinsi Sulawesi Selatan bulan September 2022 yang dilakukan dengan mengukur *job satisfaction* pada pegawai di RSKD Pertiwi Provinsi Sulawesi Selatan yang diketahui belum mencapai standar yakni hanya 70,3 %. Sedangkan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan yakni 70,3 % (Standar : 76,61% -88,30 % Menurut Permenpan-RB No.14 Tahun 2017). *Job satisfaction* adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi *job satisfaction* memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh *job satisfaction* di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Sofyandi dan Garniwa, 2007). Menurut Luthans 2005, terdapat beberapa cara untuk membantu meningkatkan *job satisfaction*: (a) membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, (b)memiliki gaji, benefit, dan kesempatan promosi yang adil,(c) menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka, (d) mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

Berdasarkan literatur terdahulu dalam mengkaji rendahnya *job satisfaction* pada pegawai peneliti menggunakan pendekatan ilmu perilaku organisasi yang menyebutkan bahwa terdapat tiga unit analisis yaitu organisasi, individu dan kelompok (Robbins, 2002). Pada level organisasi *job satisfaction* dipengaruhi oleh komitmen organisasi, *quality of work life*, budaya organisasi, dan *leadership*. Menurut (Caught & Shadur, 2000) Komitmen organisasi adalah karyawan yang berkomitmen untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi, dan melibatkan tingkat karyawan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan. Ini adalah respons emosional yang didorong oleh perilaku, keyakinan dan sikap karyawan mulai antara tingkat yang sangat rendah hingga sangat tinggi. Pada tahun 1976 oleh J. R. Hackman dan G. R. Oldham mengatakan jika karyawan dapat memenuhi kebutuhan di tempat kerja, itu bisa membuat mereka tetap setia pada organisasi. Meyer dan Allen (1997) mengidentifikasi tiga macam komitmen organisasi: afektif, kontinuitas, dan normatif. Afektif komitmen (komitmen moral) terjadi ketika karyawan berpegang teguh pada nilai dan tujuan organisasi. Mereka menjadi terikat secara sentimental ke organisasi mereka, mulai merasa intim bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi mereka (Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L, 2002). Karyawan sebagian besar menunjukkan positif perspektif kerja, tingkat pencapaian yang lebih tinggi, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Pada *job satisfaction* dipengaruhi oleh *quality work of life*. Menurut (Cascio, 2006) *quality work of life* memiliki dampak terhadap *job satisfaction* yang menyatakan bahwa *quality work of life* menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan. Dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. *Job satisfaction* dapat dipandang sebagai suatu hasil dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya. Menurut (Permana et al, 2015) *Quality work of life* merupakan upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memerhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi pekerjaan tersebut. Pada budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*. Penelitian (Fathony, 2022) Budaya organisasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* (Y). Besarnya pengaruh Budaya organisasi terhadap *job satisfaction* sebesar 0,718. Signifikansi dibuktikan dengan hasil t hitung sebesar 6,018 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05. Budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 39,7% terhadap *job*

*satisfaction*, hal ini diperoleh dari uji koefisien determinasi yang diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,397. Sedangkan Leadership pada penelitian yang dilakukan oleh (Agustina et al, 2014; Wulandari, Ni Putu Winda & Utama, 2016) yang menyatakan bahwa *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Jika pimpinan dalam memberikan arahan dan masukan terhadap bawahan serta mengayomi bawahannya maka karyawan akan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, karena dengan ketegasan pimpinan tentunya akan berdampak pada disiplin dalam pekerjaannya sehingga akan timbul dalam diri karyawan untuk mengikuti pimpinannya.

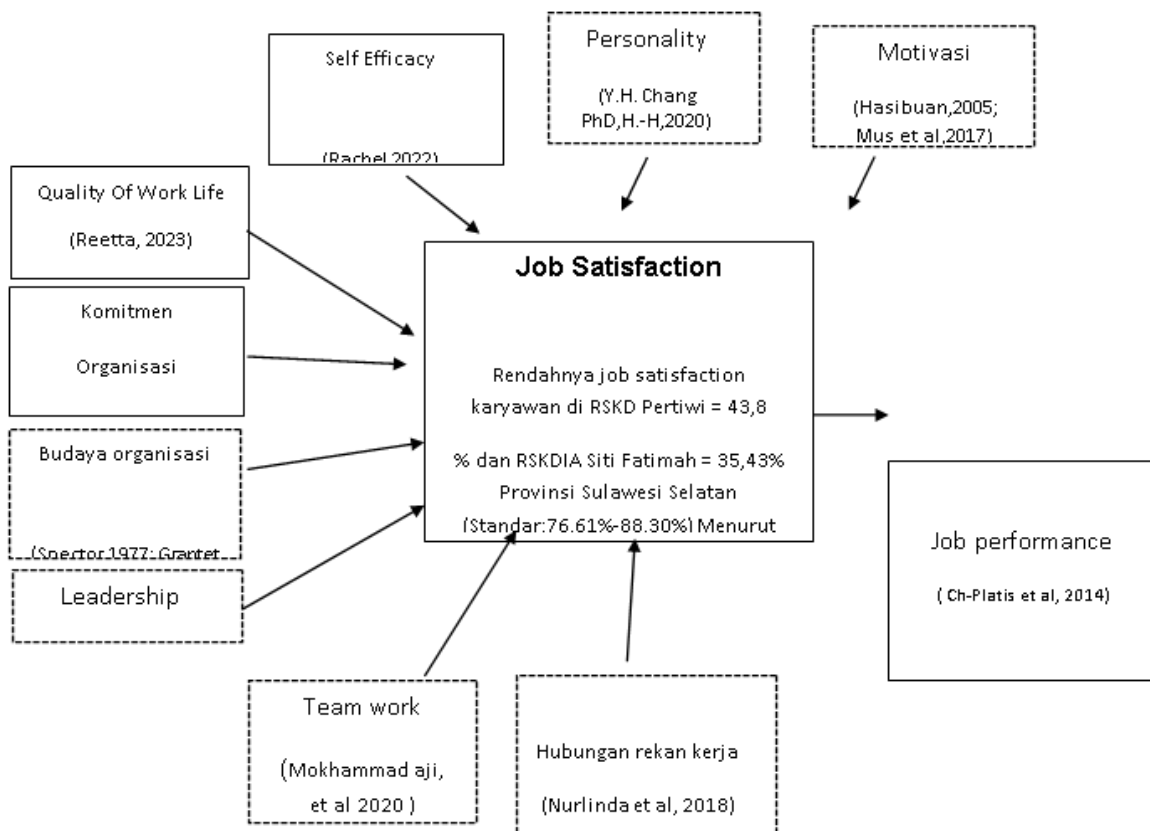
Pada level individu *job satisfaction* dipengaruhi oleh *self efficacy*, *personality*, dan motivasi. Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. *Self efficacy* yang lebih tinggi juga telah dikaitkan dengan *job satisfaction* kerja yang lebih tinggi (Judge & Bono, 2001). Dengan kata lain, seseorang yang percaya pada kemampuan mereka untuk menangani tuntutan pekerjaan dapat mengatasi stres secara lebih efektif (Gist & Mitchell, 1992) dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* pada pegawai RSUD Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,504 yang memiliki tingkat hubungan sedang, dengan tingkat pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* pegawai sebesar 25,4% sementara 74,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, pelibatan kerja, OCB (*Organizational citizenship behavior*). Menurut (Judge & Larson, 2001) mengindikasikan bahwa *personality* memiliki pengaruh langsung terhadap *job satisfaction* seseorang. Baru-baru ini, banyak perhatian penelitian yang difokuskan pada sifat kepribadian yang luas yang disebut evaluasi diri inti dengan kriteria yang diteliti pada *job satisfaction*. Menurut (Sekartini, 2016) motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan *job satisfaction*. Motivasi akan muncul karena terdapat suatu kebutuhan untuk mewujudkan pencapaian pada tujuan tertentu, tujuan yang tercapai tersebut akan menimbulkan *job satisfaction* dan kecenderungan untuk diulangi kembali (Sekartini, 2016). Teori tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Mus et al, 2017) ditemukan hasil pengujian variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap *job satisfaction*, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi *job satisfaction* pada perusahaan tersebut dan sebaliknya.

Pada level kelompok *job satisfaction* dipengaruhi oleh *team work*, hubungan rekan kerja. Menurut (Stephen & Timothy, 2008) menyatakan *teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Teamwork

menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi dengan baik. Teamwork telah dikaitkan dengan tingkat *job satisfaction* staf kerja yang lebih tinggi (Collette, 2004). Sedangkan hubungan rekan kerja berpengaruh terhadap *job satisfaction* perawat disebabkan karena tejalannya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dalam suatu ruangan unit kerja hal ini ditunjukkan dengan fakta bahwa sebagian besar responden mengemukakan bahwa rekan kerja mereka memberikan dukungan yang baik, saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab serta memiliki motivasi yang tinggi dan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Menurut (Cherie A, 2013) hubungan rekan kerja yang menciptakan situasi yang bersahabat dan mendukung akan menimbulkan *job satisfaction*. *Job satisfaction* yang didapat atas rekan kerja berupa perasaan dihargai. Kerjasama yang ideal adalah berfikir bersama merasakan bersama dan bergerak bersama. Komunikasi antar rekan sekerja mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Jefri Anderson yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat pada Rumah sakit pekanbaru. Diperoleh nilai koefisien variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,307.

Rumah sakit sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan sesuai kebutuhan masyarakat dengan melibatkan semua bagian dalam organisasi termasuk pegawai Rumah sakit tersebut. Dari beberapa factor tersebut peneliti memilih komitmen organisasi dan *quality of work life* pada level organisasi dan *self efficacy* pada level individu dalam mengkaji rendahnya *job satisfaction*. Peneliti tidak menggunakan factor pada level unit dalam mengkaji *job satisfaction* pada pegawai. Hal tersebut disebabkan karena pada hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job satisfaction* karyawan pada level unit berada pada kategori baik

Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu dan organisasi di setiap rumah sakit itu berbeda, sehingga komitmen organisasi, *quality of work life* dan *self efficacy* pada pegawai setiap rumah sakit berbeda. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk membandingkan RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu berdasarkan penjelasan diatas, dibuat gambar kajian masalah sebagai berikut:



Gambar 1 . Kajian Masalah Penelitian

### 1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada pegawai RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah ada *self efficacy* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada pegawai RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada pegawai RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Apakah terdapat perbedaan dari *quality of work life*, *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap *job satisfaction* pada pegawai RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan?
5. Apakah terdapat pengaruh simultan dari *quality of work life*, *self efficacy*, komitmen organisasi dan *job satisfaction* antara pegawai di RSKD Pertiwi Selatan dan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan

## 1.4 Tujuan Penelitian

### 1.4.1 Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis *Quality of Work Life* , *Self Efficacy* , dan Komitmen Organisasi terhadap *job satisfaction* pada pegawai di RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah.

### 1.4.2 Tujuan khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap pada *job satisfaction* pada pegawai di RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan
2. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* pada pegawai di RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *job satisfaction* pada pegawai di RSKD Pertiwi Selatan dan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan
4. Menganalisis perbedaan dari *quality of work life* ,*self efficacy* , komitmen organisasi dan *job satisfaction* antara pegawai di RSKD Pertiwi Selatan dan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan
5. Menganalisis pengaruh simultan dari *quality of work life*, *self efficacy*, komitmen organisasi dan *job satisfaction* antara pegawai di RSKD Pertiwi Selatan dan RSKDIA Siti Fatimah Provinsi Sulawesi Selatan

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1.5.1 Manfaat Bagi Pengembangan Keilmuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan teori dalam Ilmu Perilaku Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah sakit .

### 1.5.2 Manfaat Bagi Institusi /Rumah Sakit

Secara praktis, penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan tentang strategi dalam meningkatkan *job satisfaction* pegawai di Rumah Sakit. Pihak Rumah sakit diharapkan dapat memperhatikan *quality of work life*, *self efficacy* dan komitmen organisasi pada seluruh pegawai, ini merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan *job satisfaction* yang akan berdampak pada peningkatan kinerja sehingga dapat mendukung perkembangan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi serta mengurangi *turnover* pada karyawan.

### 1.5.3 Manfaat Bagi Peneliti

Bagi peneliti, manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa semua tahapan penelitian yang dilakukan serta dari hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi Magister Administrasi Rumah Sakit . Selain itu diharapkan dapat memperluas wawasan



serta pengetahuan empirik penulis dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit.

#### **1.5.4 Manfaat bagi peneliti lain**

Untuk memperluas wawasan keilmuan dan pengetahuan mengenai *Quality of work life*, *Self efficacy*, Komitmen organisasi dan *Job satisfaction* serta sebagai bahan acuan, informasi, rujukan dan referensi yang diharapkan dapat menambah wawasan dan bahan bacaan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya maupun masyarakat umum

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Umum Tentang *Quality Of Work Life*

#### 2.1.1 Pengertian *Quality Of Work Life*

Teori dari (Robbins & Judge, 2013) menyatakan bahwa definisi *quality of work life* merupakan proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam menjamin kesejahteraan karyawan keamanan kerja, *job satisfaction*, sistem penghargaan yang baik, keuntungan karyawan, keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi. Menurut (Cascio, 2006) *quality of work life* yang dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *quality of work life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. *Quality of work life* adalah suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan dan pengembangan dalam ruang lingkup yang luas, terutama dalam melakukan *job enrichment* (Septiana et al, 2010).

*Quality of work life* menunjukkan dalam organisasi dengan ruang lingkup adanya kebutuhan untuk meningkatkan perasaan aman dan sepenuhnya menggabungkan potensi karyawan dalam hal inovasi dan kreativitas. Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah bahwa *quality of work life* yang lebih baik dapat dicapai dengan berfokus pada pengembangan kompetensi manajemen dan kepemimpinan, terutama dengan mempertimbangkan pandangan karyawan dan memasukkannya dalam pengambilan keputusan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak ruang perbaikan faktor-faktor yang berkontribusi pada *quality of work life* untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. (Reeta, 2023)

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai suatu proses dimana suatu organisasi bereaksi terhadap kebutuhan karyawan dan tempat kerja yang mendukung, dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan, serta meningkatkan kehidupan tidak hanya di tempat kerja, tetapi juga kehidupan di luar pekerjaan.

#### 2.1.2 Dimensi *Quality of work life*

Dimensi *quality of work life* Menurut (Walton, 2004) terdapat delapan indikator dalam pengukuran *quality of work life* yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan, upah dan keuntungan, hubungan sosial, dan integrasi tempat kerja. Sementara (Cascio, 2003) menjelaskan dimensi *quality of work life* secara umum yaitu: *employee participation, career development, conflict, resolution, communication, wellness, job security, a safe environment, equitable compensation dan pride*. Sementara itu dimensi *quality of work life* menurut Nawawi yang dimodifikasi dari Cascio dapat dijabarkan bahwa ada sembilan aspek pada sumber daya manusia yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan sebagai berikut:

- a. Di lingkungan setiap dan semua perusahaan, pekerja/karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang

dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi yang dipandang penting oleh pekerja dan disampaikan tepat pada waktunya, dapat menimbulkan 37 rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif. Untuk itu perusahaan dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dengan bentuk pertemuan secara langsung pada setiap pekerja atau melalui pertemuan kelompok dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan, seperti bulletin, majalah perusahaan dan lain-lain.

- b. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mengatur cara penyampaian keluhan/keberatan secara terbuka atau melalui proses pengisian formulir khusus untuk keperluan tersebut. Di samping itu dapat pula ditempuh dengan kesediaan mendengarkan review antar karyawan yang mengalami konflik, atau melalui proses banding pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik dengan manajer atasannya.
- c. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karier masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu pekerjaan atau jabatan, Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu perusahaan dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang akan ditempuh. Di samping itu dapat pula dilakukan dengan menyelenggarakan pertemuan yang tidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintah-perintah dan informasi-informasi, tetapi juga untuk memperoleh masukan dan mendengarkan saran-saran/pendapat para karyawan.
- d. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan pada perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo, lambang, jaket perusahaan, dan lain-lain. Di samping itu rasa bangga juga dapat dikembangkan melalui partisipasi perusahaan terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara dengan mengikutsertakan karyawan, kepedulian terhadap masalah-masalah lingkungan sekitar dan mempekerjakan karyawan dengan kewarganegaraan dari bangsa tempat perusahaan beroperasi.
- e. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan

struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung yang kompetitif dan dapat mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai posisi/jabatannya di perusahaan dan status sosial ekonominya di masyarakat.

- f. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa usaha yang dapat dilakukan, antara lain dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja terutama dari segi fisik. Kegiatan lain dapat dilakukan dengan membentuk tim yang dapat memberikan respon cepat terhadap kasus gawat darurat bagi karyawan yang mengalami kecelakaan.
- g. Di lingkungan suatu perusahaan, semua dan setiap karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya sebagai pekerja/karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang tertatur dalam memberikan kesempatan karyawan mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun.
- h. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemerliharan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi para pekerja.

### **2.1.3 Aspek-aspek Quality Of Work Life**

Ada beberapa aspek yang menjelaskan *quality of work life* Menurut (John,Louis & Wayne,2010) yaitu :

1. Manajemen partisipatif, yakni pekerja memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman, yakni pekerja merasa nyaman bekerja dilingkungan yang tidak termasuk kategorisick enviromental (*building*) meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarna jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Desain pekerjaan, pekerjaan didesain untuk membantu pekerja melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan, serta menjadi berharga dan memiliki arti bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja.
4. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri, yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai pekerjaan, desain kerja sebagai pertimbangan untuk peyelesaian tugas (*reason for effort*) dan atribusi diri (*internal locus of control*) mengambil hikmah atas kegagalan.

5. Penghargaan kerja, para pekerja mendapatkan kesempatan untuk membangun atau meningkatkan performance sehingga akan berusaha menghindari kegagalan, berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial dalam hasil atau prestasi dalam bekerja.

#### **2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Quality of work life**

Menurut Walton mengemukakan delapan bidang program *quality of work life* bidang - bidang tersebut adalah :

- a. Kompensasi yang mencukupi dan adil Bidang ini fundamental bagi *quality of work life* manusia bekerja untuk kehidupan, karena itu kesuksesannya tergantung pada pemenuhan kehidupannya. Kompensasi yang diberikan harus mencukupi, harus proporsional kepada tenaga kerja dan harus terjadi konsistensi internal di antara upah para tenaga kerja.
- b. Kondisi kerja yang aman dan sehat Kondisi kerja yang tidak aman dan berbahaya menyebabkan problem baik kepada karyawan dan majikan. Mungkin ada keuntungan kecil bagi para majikan dalam jangka waktu pendek, akan tetapi dalam jangka menengah dan panjang akan mempengaruhi produktivitas karyawan.
- c. Pengembangan kapasitas manusia Pekerjaan telah menjadi rutin, tak bermakna dan terlalu terspesialisasi menghilangkan pemenuhan *job satisfaction* karyawan. Oleh karena itu, upaya harus dibuat untuk meningkatkan otonomi, perspektif dan mengekspos keterampilan *multiple*.
- d. Peluang di masa yang akan datang untuk terus berkembang dan sekuriti Hal ini berhubungan dengan dengan prospek karier dari para karyawan. Jalur karier yang bermakna harus diletakkan dan pemetaan karier dari para karyawan harus diikuti. Ketentuan peluang kemajuan merupakan peran sentral dalam *quality of work life*.
- e. Integrasi sosial dalam organisasi kerja hubungan antara dan di antara para karyawan merupakan indikator organisasi kerja yang sehat. Oleh karena itu, peluang harus disediakan untuk interaksi formal dan informal. Semua golongan, agama, ras, keterampilan, dan pangkat harus diperlukan sama dalam platform sosial. Dengan kata lain, menciptakan lingkungan yang egalitarian.
- f. Konstitusionalisme dalam organisasi kerja Hal ini terkait dengan norma organisasi yang mempengaruhi kebebasan dari karyawan secara individual. Upaya harus dibuat untuk melihat norma-norma yang benar dibentuk dalam organisasi. Hal ini berarti norma norma yang mengakomodasikan privasi individu karyawan, kebebasan berbicara, ekuiti, dan kebebasan untuk berbeda mengenai hal tertentu.
- g. Kerja dan tempat total kehidupan para karyawan harus tidak diperbolehkan secara terus menerus memaksakan diri mereka sendiri untuk terus bekerja. Kerja keras yang terus menerus mengakibatkan siksaan psikologi dan fisik. Oleh karena itu, harus ada keseimbangan antara kehidupan personal dan professional. Organisasi harus menciptakan liburan untuk memperkaya kehidupan para karyawan. Relevansi sosial kehidupan kerja Para karyawan

harus diberikan perspektif bagaimana pekerjaannya dalam organisasi membantu masyarakat. Hal ini esensial untuk membangun relevansi eksistensi para karyawan kepada masyarakat di mana mereka tinggal.

## **2.2 Tinjauan Umum Tentang *Self Efficacy***

### **2.2.1 Pengertian *Self Efficacy***

Bandura (2004) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah suatu keyakinan individu terhadap kemampuan mereka akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi atau kondisi tertentu. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan mereka lebih mungkin untuk bekerja lebih keras untuk menetapkan tujuan, dan mencapai prestasi yang lebih tinggi sedangkan karyawan yang memiliki *self-efficacy* rendah akan lebih mudah putus asa dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki *job satisfaction* kerja yang tinggi. Menurut (Lau, 2012) dalam penelitiannya terhadap 224 mahasiswa pada sebuah Universitas di Amerika Serikat menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif pada *job satisfaction*. Maka dapat dikatakan semakin tinggi *self-efficacy* seseorang semakin tinggi *job satisfaction* seseorang tersebut dan semakin rendah *self-efficacy* seseorang maka tingkat *job satisfaction* semakin menurun. *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini membuktikan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan memberikan dukungan terhadap *job satisfaction*. Karena mereka menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *self-efficacy*, tetapi *self-efficacy* tersebut terbentuk karena dukungan dari perusahaan. Penelitian lain juga menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif pada *job satisfaction* (Samuel, 2013)

Adapun penelitian lain (Ahmed et al, 2010) *self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan *job satisfaction* karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka peran motivasi dan *self-efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga *job satisfaction* tinggi. Motivasi dapat dikatakan sebagai ketekunan dari seorang individu dalam berusaha mencapai tujuan dan mendapatkan yang lebih baik. Motivasi karyawan yang tinggi dapat tercipta dari lingkungan dan serta dukungan yang diberikan oleh atasan atau sesama rekan kerja (Horwitz et al, 2003). Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen dan atasan suatu perusahaan serta lingkungan kerja perusahaan tersebut yang akan berdampak pada *job satisfaction* karyawan tersebut. *Self-efficacy*, motivasi kerja dan *job satisfaction* mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* dan motivasi kerja tinggi akan lebih percaya pada dirinya sendiri dalam menyelesaikan dan menjalankan tugasnya. Beberapa penelitian akademis telah membuktikan bahwa *self-efficacy* berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan,

dan upaya pemecahan masalah (Cherian&Jolly, 2013). Menurut (Aftab et al. 2005) terdapat dua tingkat *self efficacy* yaitu rendah dan tinggi. Di satu pihak, seseorang dengan tingkat *self efficacy* tinggi, lebih memilih untuk melaksanakan tugas- tugas ekstra, yang bersifat menuntut, dan bersifat inovatif. Di pihak lain, seseorang dengan tingkat *self efficacy* yang tergolong rendah akan banyak menimbulkan masalah dalam diri mereka sendiri seperti, kegelisahan, depresi, bahkan cenderung rentan terhadap situasi atau kondisi buruk. Menurut (Aprian, 2012) *self efficacy* diri pada individu dapat dianalisis berdasarkan tiga dimensinya, meliputi magnitude, generality, dan strength. Magnitude berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas, generality terkait dengan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas- tugas tertentu secara baik dan tuntas, dan strength mengacu pada derajat dan kemantapan terhadap keyakinannya.

### 2.2.2 Dimensi *Self Efficacy*

#### a. *Magnitude*

*Magnitude* berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda- beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Apabila sedikit rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, maka tugas tersebut akan mudah dilakukan.

#### b. *Strength*

*Strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman

memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi

#### c. *Generality*

*Generality* sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga 20 dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. *Generality* merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya.

### 2.2.3 Sumber *Self efficacy*

#### a. Pengalaman keberhasilan

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* seseorang karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy*, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah *self efficacy* yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang. Bahkan kemudian kegagalan diatasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulit pun dapat di atasi melalui usaha yang terus-menerus.

#### b. Pengalaman orang lain

Pengalaman keberhasilan orang lain. Individu akan membandingkan dirinya dengan orang-orang yang setara dengannya. Jika orang lain yang dianggap setara dapat dengan mudah menjalankan tugas organisasi, maka individu juga yakin akan kemampuan dirinya. Kepercayaan diri muncul atau meningkat tatkala melihat orang lain berhasil melakukan sesuatu. Kebalikannya juga dapat terjadi. Ketika individu melihat orang lain yang dianggap setara mengalami kegagalan, *self-efficacy* dapat merosot. Kepercayaan diri seseorang dapat meningkat atau menurun dengan cara melihat pengalaman keberhasilan atau kegagalan orang lain yang dianggap mempunyai kemampuan yang serupa.

#### c. Persuasi verbal

*Self-efficacy* individu juga dapat muncul atau meningkat jika ada orang berpengaruh yang meyakinkan bahwa dirinya mampu memenuhi tugasnya dalam organisasi. Ketika seorang manajer atau supervisor meyakinkan karyawannya bahwa mereka memiliki kemampuan, rasa percaya diri karyawan dapat meningkat. Teristimewa jika manajer yang bersangkutan adalah orang yang memiliki kredibilitas tinggi dalam benak karyawan. Persuasi verbal dari seorang manajer senior yang telah memiliki kredibilitas tinggi tentu berbeda dari persuasi yang diberikan seorang manajer baru. Persuasi verbal positif, misalnya: "Saya yakin sekali, kalian mampu mengatasinya" umumnya akan meningkatkan pengerahan energi dan upaya dari karyawan. Sebaliknya, persuasi verbal negatif, misalnya: "Ini tugas yang berat, saya harap kalian dapat mengatasinya" akan menimbulkan kesangsian akan kemampuan karyawan. Mereka bahkan merasa bahwa jika gagal pun, tidak menjadi masalah karena manajer sendiri mengakui bahwa tugas itu memang berat.

#### d. Kondisi psikologis

Kondisi psikologis dalam bentuk emosi yang muncul dari berbagai kejadian. Orang mengalami sensasi emosional tertentu dari tubuh dan persepsi mereka atas emosi yang muncul akan berpengaruh pada keyakinan *self efficacy*. Contoh umpan balik psikologis yang akan membangkitkan sensasi emosional antara lain: pengalaman berbicara di depan orang banyak, menyampaikan presentasi materi di hadapan orang-orang penting, wawancara kerja, dan mengikuti ujian. Aktivitas- aktivitas itu dapat membangkitkan kecemasan, ketakutan, keringat dingin, gugup, panik, dan lain-lain. Kendati sumber keempatini adalah faktor



pemicu terkecil, namun orang yang mampu mengatasi berbagai pemicu sensasi emosional umumnya memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Bukti- bukti empiris menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan *self-efficacy* yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas (general).

#### **2.2.4 Peran *Self Efficacy***

Secara psikologis, persepsi tentang kemampuan diri akan memengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan. Menurut (Bandura, 1997) *self-efficacy* yang terbentuk cenderung akan menetap dan tidak mudah berubah. Kekuatan *self-efficacy* akan menjadi penentu perilaku. Berikut ini diuraikan beberapa peranan dariterciptanya *self-efficacy*.

- a. Menentukan pemilihan perilaku: individu akan cenderung memilih melakukan tugas di mana ia merasa memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menjalankannya, alih-alih tugas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* menjadi pemicu munculnya suatu perilaku.
- b. Menentukan besarnya upaya dan daya juang terhadap hambatan. Menurut Bandura, *self-efficacy* menentukan kekuatan dan daya tahan individu dalam mengatasi hambatan dan situasi yang tidak menyenangkan. *Self-efficacy* yang tinggi akan menurunkan kecemasan tentang kemampuan menyelesaikan tugas sehingga individu akan lebih tabah ketika mengalami hambatan dalam menjalankan tugasnya. Upayanya pun akan lebih banyak dikerahkan karena keyakinan bahwa usahanya tidak akan sia-sia.
- c. Menentukan cara pikir dan reaksi emosional. Individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung menganggap dirinya tidak akan mampu menghadapi tantangan pekerjaannya. Dalam menjalankan tugasnya, mereka cenderung membesar-besarkan masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada kenyataannya. Mereka lebih sering merasa pesimis, mudah putus asa, dan tertekan. Sebaliknya, orang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan menganggap tugas-tugas beratnya sebagai tantangan yang menarik untuk diatasi. Pikiran dan perasaannya lebih terbuka untuk menemukan solusi bagi permasalahan yang dihadapi.
- d. Prediksi perilaku yang akan muncul. Orang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih berminat melibatkan diri dalam aktivitas organisasi. Interaksinya dengan lingkungan kerja lebih intensif. Dalam kerja sama tim, mereka lebih kreatif menemukan berbagai solusi dan ikhlas bekerja keras karena keyakinan yang tinggi tentang kemampuannya. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung lebih tertutup dan kurang terlibat dalam kerja sama tim karena persepsi mereka tentang masalah dan kesulitan lebih besar ketimbang peluang untuk merubah keadaan.

### **2.3 Tinjauan Umum Tentang Komitmen organisasi**

#### **2.3.1 Pengertian Komitmen organisasi**

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan perbuatan atau tindakan seseorang. Tindakan yang dilakukan dapat terjadi melalui faktor- faktor yang mendorong atau mempengaruhinya. Dengan kata lain, perilaku atau tindakan

manusia itu pasti memiliki alasan ataupun sebab mengapa hal itu dilakukan. Menurut (Siagian,2004) bahwa komitmen organisasional adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Selanjutnya dikemukakan oleh (Robbins & Judge ,2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan proses mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Dilihat dari sudut pandang yang lain menurut (Robbins & Judge ,2009) adalah komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan- tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi. Menurut (Porter, Mowday & Steers, 1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan afektif karyawan dengan organisasi. Apabila seseorang telah berkomitmen dengan organisasi maka individu akan menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dikarakteristikan dengan adanya penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Selanjutnya pendapat lain dari (Robbins & Judge, 2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap yang mengaplikasikan keterlibatan karyawan kepada perusahaan, ditunjukkan dengan tingkat kerja yang tinggi dan mengikuti nilai- nilai yang ada di dalam organisasi serta tidak mudah melepaskan pekerjaannya.

### **2.3.2 Aspek Komitmen Organisasi**

Menurut (Steers & Porter, 1982) aspek-aspek dari komitmen organisasi yaitu, identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Aspek-aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Identifikasi**

Identifikasi merupakan pemahaman terhadap tujuan organisasi sebagai dasar dari komitmen karyawan pada organisasi. Identifikasi karyawan dapat dilihat melalui kepercayaan karyawan terhadap organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai organisasi serta rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Rasa identifikasi yang diwujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya.

#### **b. Keterlibatan**

Keterlibatan merupakan kesediaan karyawan untuk terlibat dan berusaha sungguh-sungguh dalam organisasi. Keterlibatan ini disesuaikan dengan peran

dan tanggung jawab pekerjaan pada organisasi. Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas- aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Tingginya tingkat kehadiran mereka umumnya memiliki rasa keterlibatan yang tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang keterlibatannya lebih rendah.

#### c. Loyalitas

Loyalitas merupakan keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi dan menjadi bagian dari organisasi. Loyalitas terhadap organisasi ini merupakan evaluasi terhadap komitmen yang juga menunjukkan adanya keterikatan emosional antara karyawan dengan organisasi. Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

### 2.3.3 Dimensi komitmen organisasi

Permasalahan mengenai komitmen yang ada di organisasi atau perusahaan dapat diatasi dengan terlebih dulu memperhatikan dimensi- dimensi yang ada pada komitmen organisasi. Hal ini diuraikan oleh beberapa pendapat para ahli sebagai berikut. (Allen & Meyer,1990) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasi,yaitu :

- a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*) yaitu keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. Komitmen normatif (*Normative commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- c. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

Menurut (Mowday *et al.*1982) mengemukakan dimensi komitmen organisasi, yaitu.

- a. Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi
- b. Kesiapan untuk bekerja keras
- c. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi

### 2.3.4 Indikator komitmen organisasi

Menurut (Allen & Meyer, 1997), mengidentifikasi tiga indikator untuk melihat komitmen organisasi karyawan: *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative Commitment*

*a. Affective commitment*

Komitmen afektif berhubungan dengan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai nilainya. *Affective commitment* muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi beserta tujuannya.

*b. Continuance commitment*

Komitmen berkelanjutan berhubungan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. *Continuance Commitment* muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

*c. Normative Commitment*

Komitmen ini berhubungan dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan alasan moral atau etis. Komitmen normatif ini diperkirakan berkembang sebagai hasil internalisasi tekanan-tekanan normatif untuk sesuatu yang dikerjakan dari tindakan dan menerima keuntungan yang dihasilkan dari rasa tanggung jawab sebagai timbal balik Normative commitment berkembang berdasar prinsip pertukaran atau biasa disebut *norm of reciprocity*.

## **2.4 Tinjauan umum tentang Job satisfaction**

### **2.4.1 Definisi Job Satisfaction**

*Job satisfaction* adalah salah satu variabel penting dalam pekerjaandi bidang ilmu psikologi organisasi, dan dianggap sebagai indikator *quality of work life*, serta merupakan variabel penting yang digunakan untuk menentukan kualitas sistem pelayanan kesehatan (Kinzlet et al, 2005). Menurut (Griffin, R.W & Moorhead, 2013) *job satisfaction* adalah persepsi seorang karyawan tentang pekerjaannya, apakah dia bersedia bekerja di organisasi tertentu dan sejauh mana pekerjaan itu dikaitkan dengan aspek positif dan negatif.

### **2.4.2 Faktor factor penyebab job satisfaction**

Beberapa teori yang membahas *job satisfaction* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam beberapa literatur antara lain:

a. Teori kebutuhan Maslow

Menurut teori Maslow, *job satisfaction* karyawan berdasarkan pada pemenuhan kebutuhan mereka. Karyawan merasa puas jika mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Terdapat hirarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling tinggi, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri/pengakuan (Maslow, 1943).

b. Teori Herzberg

Teori Herzberg terus digunakan untuk menentukan dan mengidentifikasi tingkat *job satisfaction* di berbagai penelitian tingkat internasional. Sejumlah penelitian dalam bidang keperawatan menggunakan teori Herzberg ketika meneliti *job satisfaction* dan beberapa juga menggunakannya sebagai kerangka kerja konseptual. Herzberg menciptakan paradigma dua dimensi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sikap orang terhadap pekerjaan. Awalnya Herzberg dan rekan-rekannya mengembangkan hipotesis bahwa *job satisfaction* dan ketidakpuasan dengan pekerjaan dipengaruhi oleh dua set faktor yang berbeda dan dengan demikian *job satisfaction* dan ketidakpuasan tidak dapat diukur secara andal pada kontinum yang sama (Alshmemri et al, 2017).

c. Teori Robbins & Judge

Robbins & Judge (2013) menjelaskan penyebab *job satisfaction* sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan (*Job Condition*)

Pekerjaan yang memberikan pelatihan, variasi, kemandirian, dan kontrol dapat memuaskan sebagian besar karyawan. Dampaknya mereka sehingga saling ketergantungan, memberi umpan balik dan mendukung antar sesama karyawan (Humphrey et al, 2007). Studi pada sebuah perusahaan telekomunikasi di HongKong menemukan bahwa karyawan yang merasa diberdayakan oleh para pemimpinnya merasa lebih puas (Fong & Snape, 2015).

2) Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian merupakan penentu *job satisfaction* seseorang. Orang-orang yang memiliki evaluasi diri (*Core self evaluation*) yang positif merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dibanding dengan orang-orang dengan evaluasi diri yang negatif. Dalam konteks komitmen karir, kemampuan evaluasi diri mempengaruhi *job satisfaction* karena orang-orang dengan level evaluasi diri dan komitmen karir yang tinggi relatif merasakan *job satisfaction* yang lebih tinggi (Zhang et al, 2014).

3) Gaji (*Pay*)

Gaji sangat berkorelasi dengan *job satisfaction*, tetapi efeknya bisa lebih kecil ketika seseorang mencapai tingkat standar hidup yang nyaman.

4) Tanggung jawab sosial korporasi (*Corporate social responsibility*)

Komitmen organisasi terhadap tanggung jawab sosial perusahaan atau tindakan yang diatur sendiri untuk memberi manfaat kepada masyarakat atau lingkungan di luar apa yang disyaratkan oleh hukum, semakin mempengaruhi *job satisfaction* karyawan. Organisasi mempraktikkan tanggung jawab sosial korporasi dalam sejumlah cara seperti: inisiatif kelestarian lingkungan, pekerjaan nirlaba dan pemberian amal.

### 2.4.3 Dimensi dan Pengukuran *job satisfaction*

Dalam buku *Organizational Behaviour* edisi global, Robbins & Judge menyebutkan 2 (dua) pendekatan populer dalam mengukur *job satisfaction* pegawai. Metode pertama, mengukur dengan penilaian secara umum dan metode kedua, dengan menjumlahkan dari berbagai aspek pekerjaan, mengidentifikasi indikator penentu seperti: Jenis pekerjaan, keterampilan yang dibutuhkan, pengawasan, gaji

saat ini, peluang promosi, budaya dan hubungan dengan rekan kerja. Beberapa dimensi pengukuran *job satisfaction* yang sering digunakan pada penelitian sebelumnya antara lain sebagai berikut:

a. *Job Descriptive Index (JDI)*

Pengukuran ini dikembangkan oleh Patricia Cain Smith bersama kolega-koleganya pada tahun 1965 di Universitas Cornell. JDI terdiri dari pekerjaan itu sendiri, kualitas supervisi, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi dan persepsi keadilan.

b. *Job satisfaction Survey (JSS)*

Pengukuran ini pertama kali dikembangkan oleh Spector pada tahun 1977 sebagai instrumen untuk mengukur *job satisfaction* pada karyawan Humanservice. JSS terdiri dari 36 item yang didesain untuk mengukur sembilan macam aspek pekerjaan dan lingkungan kerja antara lain: kompensasi, promosi, manfaat, rekan kerja, komunikasi, supervisor, reward, dan kondisi pekerjaan

## 2.5 Literature review

Tabel 1. Tabel Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
1.	<p>Analisis pengaruh quality of work life dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Muhammad Giri Pratama, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto</p>	Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis Vol. 2 No. 2 Juni 2022	<p>Varibel dependen : Job satisfaction</p> <p>Variabel independent</p>	<p>Populasi yang ada yaitu 55 orang karyawan. target mencakup semua karyawan yang terdaftar sebagai karyawan tetap di RSUD Muhammad Zein</p>	<p>Uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak</p>	<p>Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel quality work of life memiliki nilai sebesar 3,476 yang lebih besar dari tabel 2,006 dan nilai signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel quality of work life memiliki peran positif terhadap variabel kepuasan kerja. Maka hipotesis pertama ini dapat dinyatakan</p>	<p>Persamaan : melihat pengaruh quality of work terhadap kepuasan</p> <p>Perbedaan : tidak melihat</p>

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
						diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian (Santhi & Mujiati,2016) Pengaruh positif dan signifikan dari quality of work life terhadap kepuasan	
2.	Pengaruh quality of work life dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD ka bupaten Buleleng  Putu novia wijayanti, Ni permoni	Jurnal Ekonomi Pembangunan Manajemen dan Bisnis Akuntansi 2022	Variabel dependen :Job satisfaction  Variabel independent : Quality of work life	Populasi 56 orang	Teknik analisis regresi linier berganda, ujiasumsi klasik, analisis determinasi, analisis uji F-Test dan T-Test	Hasil penelitian dan pembahasanyang sudah dipaparkan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Quality work of life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di RSUD Kabupaten Buleleng dengan hasil	Persamaan : melihat pengaruh quality of work terhadap kepuasan  Perbedaan : tidak melihat adanya pengaruh komitmen organisasi dan self efficacy



No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
						pengujian hipotesis menggunakan uji T-Test. didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sehingga hipotesis semakin baik qwl makan semakin meningkat kepuasan	terhadap kepuasan
3.	Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan	Business management and enterprenurship journal 2020	Varibel dependen : Job satisfaction  Variabel independent : Self efficacy	Sampel penelitian ini 79 orang	Probability sampling	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa self esteem dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ciamis pengaruh 44,5% Sementara 55,5% sisanya dipengaruhi oleh	Persamaan Perbedaan : tidak melihat adanya pengaruh komitmen organisasi dan self efficacy terhadap

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
						faktor lain. Diharapkan RSUD kabupaten Ciamis mempertahankan dan memperhatikan self esteem dan self efficacy sehingga akan meningkatkan kepuasan pegawai	
4.	<p>The Relationship between Nurses Job Satisfaction and Organizational Commitment</p> <p>Afaf Hakami Hessa Almutairi, Raid Al Otaibi , Turki Al Otaibi and Abdullah Al Battal</p>	Health Science Journal 2020	<p>Variabel Dependen: Job satisfaction</p> <p>Variabel Independen: Komitmen organisasi</p>	Sampel : 199 staf	Survei korelasional deskriptif kuantitatif dari perawat terdaftar (RN) di wilayah Riyadh	<p>Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antarakepuasan kerja perawat dengan masing-masing dimensi komitmen organisasi diperiksa dengan menggunakan Pearson Koefisien Korelasi.</p> <p>orelasi antara K</p>	<p>Persamaan : melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan</p> <p>Perbedaan : tidak melihat adanya pengaruh quality of work life dan self efficacy</p>

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
						kepuasan kerja perawat dan Komitmen afektif positif dan signifikan ( $r=0,636$ ) Komitmen lanjutan ( $r=0.654$ ) dan Komitmen normatif ( $r=0.723$ ) dengan ( $p<0.0$ ) yang berarti bahwa perawat yang puas dengan pekerjaannya memiliki komitmen organisasi	terhadap kepuasan
5	The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction Among Nurses in a Teaching Hospital in 2020	Evidence Based Health Policy Management & Economics 2020	Varibel dependen : Job satisfaction  Variabel independen : Quality of work life	Populasi : 538 , sampel: 111 perawat dipilih melalui sampling acak sederhana	penelitian deskriptif analitik	Hasil: Dalam penelitian ini, 32,40% peserta adalah laki-laki dan 67,60% adalah laki-laki perempuan. Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja	Persamaan : melihat pengaruh quality of work life terhadap kepuasan

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
	Maryam Dargahpour Mohsen Mohammad					menunjukkan hubungan yang signifikan dan korelasi sedang ( $r = 0,36$ , P- nilai < 0,001). Hasil menunjukkan	Perbedaan : tidak melihat adanya pengaruh komitmen organisasi dan self efficacy terhadap kepuasan
6.	Analisis Didik Rubiharto, Theodorus kuncoro, arief prabowo	Jurnal ilmu manajemen 2020	Varibel dependen : Job satisfaction  Variabel independent : Komitmen organisasi	Sampel : 96 pegawai	Metode kuantitatif	Hasil penelitian diketahui bahwa penelitian mendukung penelitian rahma, dkk (2013) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kepuasan dokter	Persamaan : melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan  Perbedaan : tidak melihat adanya pengaruh quality of work life dan

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
							self efficacy terhadap kepuasan
7.	<p>Pengaruh quality of work life and motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Ni putu melda Cahaya shanti Ni wayan mujiati</p>	E-jurnal manajemen nunud 2016	<p>Varibel dependen : Job satisfaction</p> <p>Variabel independent : Quality of work life</p>	Sampel 28 responden	Skala likert	<p>Hasil pengujian mendapatkan quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitian ini hanya berada pada lingkup industri di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. — Poultry Breeding Division Unit Tukadaya, Bali sehingga hasil</p>	<p>Persamaan : melihat pengaruh quality of work life terhadap kepuasan</p> <p>Perbedaan : tidak melihat adanya pengaruh komitmen organisasi dan self efficacy terhadap</p>

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
						penelitian ini tidak dapat menjelaskan keadaan pada industri lain selain PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Poultry	
8.	Self-efficacy and organizing competency of head nurse  Rika Widyanaa,b, Hanny Handiyani Kuntarti a,		Varibel dependen :Job satisfaction  Variabel independent : selfefficacy	Sampel 107	<b>uji chi-square</b>	Hasil uji chi-square menunjukkan = 0.001; OR =0.193). Ini Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling berhubungan menonjolkan diri, dan efisien.	Persamaan : melihat  Perbedaan : tidak melihat adanya pengaruh komitmen organisasi dan self efficacy terhadap
9.	Investigating the Issue of	International Journal of Academic Research in	Varibel dependen :Job satisfaction	<b>sampel sebanyak300orang</b>	untuk tujuan analisis data.	lebihbanyak responsif dalammenjaga	terhadap kepuasan

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
	<p data-bbox="311 300 455 628">Nurse Job Satisfaction: Role of Esprit De Corps, Task Significance, Self-Efficacy</p> <p data-bbox="311 669 407 731">Munwar Hussain</p> <p data-bbox="311 1044 436 1184">Pahi Syed Mir Muhammad Shah,</p>	<p data-bbox="488 300 672 381">Business and Social Sciences 2016</p>	<p data-bbox="726 367 915 456">Variabel independent : selfefficacy</p>		<p data-bbox="1193 316 1344 467">Melalui penggunaan teknik convenience sampling</p>	<p data-bbox="1416 300 1605 666">tingkat kepuasan kerja mereka. Yang penting, penelitian ini telah selesai korelasi negatif dan kontribusi Esprit komponen ini</p>	

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
10.	<p>Umair Ahr</p> <p>Hubungan QualityOf Work Life Dan Motivasi</p> <p>I Ketut Krisna Pramana Wira Kusuma</p> <p>Putra , ida Ayu Agung Laksmi</p>	Journal Nursing Research Publication Media Vol 1 No 2 2022	<p>Varibel dependen :Job satisfaction</p> <p>Variabel independent : Quality of work life</p>	Populasi targetdalam penelitian sebanyak 308orang	Uji Spearman Rank	<p>Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadimasukan bagi pihak manajemen rumah sakit, khususnya RSUD Kabupaten Klungkung untuk tetap memperhatikan tingkat kepuasan kerja perawat, rumah sakit diharapkan mampu mempertahankan tau meningkatkan quality of work life dan motivasi kerja perawat serta factor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga kepuasan</p>	<p>Persamaan : melihat pengaruh quality of work life terhadap kepuasan</p> <p>Perbedaan : tidak melihat adanya pengaruh komitmen organisasi dan self efficacy terhadap kepuasan</p>



No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
						<p>kerja perawat tetap pada kondisi yang baik. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya dilakukan pada ruang rawat inap sehingga tingkat kepuasan kerja pada Klungkung belum diketahui.</p>	
11.	<p>Pengaruh Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati, Mukhtar Abdul</p>	<p>Business management and entrepreneurship journal <b>2020</b></p>	<p>Varibel dependen : Job satisfaction  Variabel independent : self efficacy</p>	<p>Sampel penelitian ini sejumlah 78 orang</p>	<p>probability sampling</p>	<p>Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa self esteem dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ciamis pengaruh 44,5% Sementara 55,5% sisanya</p>	<p>Persamaan  Perbedaan : tidak melihat adanya pengaruh komitmen organisasi dan qwl terhadap kepuasan</p>

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
	Kader					dipengaruhi oleh faktor lain.	
12.	Analisis Komunikasi Self esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Rumsh Budi striawan ,ZainuriJoko	Jurnal St 2021	Varibel dependen :Job satisfaction  Variabel independent : selfefficacy	Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pada RSAisyiah Kudussebanyak 146 perawat.	Analisis data menggunakan SEM(Structural Equation Modelling)	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi self esteem dan selfefficacy terhadap p kepuasan kerja maupun terhadap kinerja perawat mempunyai pengaruh langsung yang positifsignifikan.	Persamaan  Perbedaan : tidak melihat adanya pengaruh komitmen organsasi dan qwl terhadap kepuasan

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
	Utomo					menambah atau memper kuat pengaruh langsung antara self efficacy terhadap kinerja	
13	Effect of Organizational Commitment,  Linda	Indonesian journal of law and economics review  2023	Varibel dependen : Job satisfaction  Variabel independent : Komitmen organisasi	Sampel karyawan 77	metode asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan analisis kualitas data	Berdasarkan hasil pada analisis regresi linier berganda pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan perhitungan hasil	Persamaan : melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan  Perbedaan : tidak melihat adanya pengaruh quality of work life dan self efficacy terhadap kepuasan

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
						<p>pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan, "komitmen organisasi berpengaruh</p>	

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
						<p>positif dan signifikan terhadap kepuasankerja karyawan instalasiradiologi RSUD KabupatenSidoarjo” dapat diterima. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Angga Pratama (2018).<sup>[9]</sup> yang menyatakan bahwa Komitmen</p>	

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
						Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	
14.	Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat rumah sakit ibu dan anak Zainab pekanbaru Pipin afrianti, jumiati sastmita, marzolina	2021	<p>Varibel dependen : Job satisfaction</p> <p>Variabel independent : Komitmen organisasi</p>	Populasi 206orang	Uji T	<p>Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung antara variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,533 (kuat). Dapat disimpulkan bahwa</p>	<p>Persamaan : melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan</p> <p>Perbedaan : tidak melihat adanya pengaruh quality of work life dan self efficacy</p>

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
						terdapat pengaruh langsung antara Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.	terhadap kepuasan
15.	Relationship between organizational commitment and job satisfaction of nurses in dubai hospital  Sonia Cherian	Journal of advances in social science and humanities 2018	Varibel dependen : Job satisfaction  Variabel independent :  Komitmen organisasi	Populasi 308 orang		Penelitian ini mengeksplorasi tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi di antara para perawat yang dipekerjakan di rumah sakit Dubai. Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya berbagai demografi seperti usia, pendidikan, pengalaman	Persamaan : melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan  Perbedaan : tidak melihat adanya pengaruh quality of work life dan self efficacy terhad

No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
						<p>bertahun-tahun dan spesialisasi pada dua variabel di atas. Selain itu, penelitian ini juga berfokus untuk menyoroti hubungan antara keduanya,. Kepuasan kerja total perawat secara signifikan berhubungan dengan komitmen afektif (<math>p=0.001</math>) dan tingkat komitmen total (<math>p=0.006</math>). Tingkat komitmen organisasional perawat secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja ekstrinsik mereka</p>	apkepuasan



No.	Judul/Penulis	Jurnal/Tahun	Variabel	Populasi dan sampel	Uji statistik	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
						(p= 0.006) dan tingkat kepuasan kerja total (p=.0.006).	

2.6 Maping Teori Penelitian

Tabel 2. Maping Teori Self Efficacy, Quality Of Work Life, Komitmen Orgaisasi, dan Job satisfaction

Quality Of Work Life	Self Efficacy	Komitmen Organisasi	Job Satisfaction
<p><b>Reetta Kesti 2023</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Physical and emotionalsafety</li> <li>2. Collaboration and identity</li> <li>3. Objectives andcreativity</li> </ol> <p><b>Brooks &amp; Anderson, 2005 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Work life</li> <li>2. Work design</li> <li>3. Work context</li> <li>4. Wod world</li> </ol> <p><b>Nipa S. Ouppara et al(2012)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keselamatan kerja</li> <li>2. Kesehatan kerja</li> <li>3. Kompensasi yanglayak</li> <li>4. Rasa bangga Pengembangan karir</li> <li>5. Partisipasi karyawan</li> <li>6. Penyelesaian konflik</li> </ol>	<p><b>Rachel Hennein, 2022</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemecahan Masalah</li> <li>2. Ketekunan</li> <li>3. Akal Sehat</li> </ol> <p><b>Stajkovic dan Luthans(1998)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Magnitude</li> <li>2. Strength</li> <li>3. Generality</li> </ol> <p><b>Gibson,et al.(1997) -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingginya tingkat kesulitan tugasseseorang yang diyakini masih dapat dicapai</li> <li>2. Keyakinan pada kekuatan Generalisasi yang berarti harapan darisesuatu yang telahdilakukan.</li> </ol>	<p><b>Meyer &amp; Allen (2007)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Continuance Commitment</li> <li>2. Normative Commitment</li> <li>3. Affective Commitment</li> </ol> <p><b>Steers &amp; Porter (1982) -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifikasi</li> <li>2. Keterlibatan</li> <li>3. Loyalitas Skor</li> </ol> <p><b>Mowday et al, (1982) -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi</li> <li>2. Kesiapan untuk bekerja keras</li> <li>3. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi</li> </ol> <p><b>Menurut Miner,(1980)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komtmen sikap</li> <li>2. Komitmen perilaku</li> </ol>	<p><b>Dimitris Kareferis (2022)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pay</li> <li>2. Promotion</li> <li>3. Supervision</li> <li>4. Contingent Rewards</li> <li>5. Operating Procedures</li> <li>6. Coworkers</li> <li>7. Nature of work</li> <li>8. Communication</li> </ol> <p><b>Ahmad., et al (2020)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Leadership</li> <li>2. Training anddevelopment</li> <li>3. Teamwork</li> <li>4. Empow erment andparti cipation</li> <li>5. Working condition</li> <li>6. Reward and recognition</li> <li>7. Communication Flexibiting of workinghours</li> </ol>

Quality Of Work Life	Self Efficacy	Komitmen Organisasi	Job Satisfaction
<p>7. Komunikasi</p> <p><b>Wyatt and yue wah, 2001 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Perkembangan karir</li> <li>3. Dukungan dari pihak manajemen</li> <li>6. Penghargaan dari perusahaan</li> </ol>			<p>Robbins and Judge (2013)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisipekerjaan (Job Condition)</li> <li>2. Kepribadian (Personality)</li> <li>3. Gaji (Pay)</li> <li>4. Tanggung jawab sosial</li> <li>5. korporasi (Corporate social responsibility)</li> </ol>

Berdasarkan hasil literatur review yang dilakukan oleh peneliti didapatkan beberapa teori antara lain *Job satisfaction* menurut Dimitris Kareferis et al (2022) terdiri atas *Pay, Promotion, Supervision, Contingent Rewards, Operating Procedures, Coworkers, Nature of work, Communication*. Kemudian menurut Robbins, S. P., & Judge (2013) terdiri dari Kondisi pekerjaan (*Job Condition*), Kepribadian (*Personality*), Gaji (*Pay*) dan Tanggung jawab sosial korporasi (*Corporate social responsibility*). Sedangkan menurut Ahmad et al (2020) *job satisfaction* dapat diukur dengan melihat indikator *Leadership, Training and development, Teamwork, Empowerment and participation, Working condition, Reward and recognition, Communication dan Flexibility of working hours*

Komitmen organisasi menurut Meyer & Allen (2007) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yaitu *Continuance commitment, Normative commitment, Affective commitment*. Kemudian menurut Steers & Porter menyatakan terdapat tiga indikator yaitu Identifikasi, Keterlibatan, dan Loyalitas.komitmen organisasi. Menurut Mowday et al (1982) terdapa tiga indicator yakni Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, Kesiapan untuk bekerja keras dan Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan menurut Miner (1980) menyatakan terdapat 2 indikator yakni komitmen sikap dan komitmen perilaku.

Dalam teori *Quality of work life* dijelaskan bahwa menurut Reeta kesti (2022) terdiri atas *Physilcal and Emotional safety , Collaboration and identity, objectives and creativity*. Menurut Brooks & Anderson (2005) terdiri dari *Work life, Work design , Work context ,dan Work World* . Kemudian *quality of work life* menurut Nipa S. Ouppara et al (2012) terdiri keselamatan kerja, kesehatan kerja, kompensasi yang layak, rasa bangga ,pengembangan karir, partisipasi karyawan, penyelesaian konflik, dan komunikasi . Sedangkan menurut Wyatt and yue wah (2001) terdiri dari Suasana kerja , perkembangan karir , dukungan dari pihak manajemen , dan penghargaan dari perusahaan.

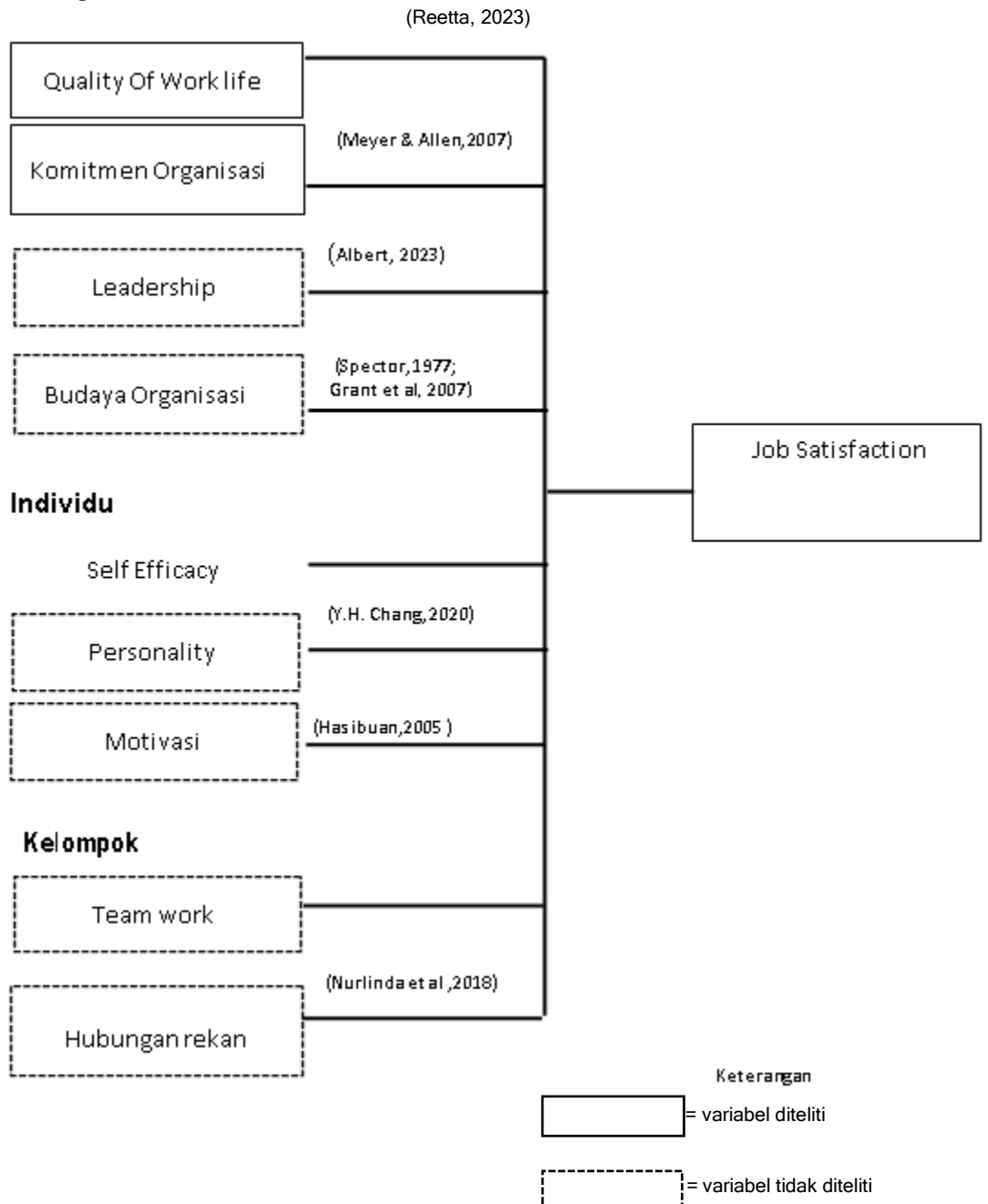
Self efficacy menurut Rachel (2022) terdiri atas 3 indikator yaitu pemecahan masalah, ketekunan, dan akal sehat. Kemudian menurut Stajkovic & luthans (1998) terdiri dari dua yakni *magnitude* dan *strength*. sedangkan menurut Gibson, et al. (1997) terdiri dari tingginya tingkat kesulitan tugas seseorang yang diyakini masih dapat dicapai, keyakinan pada kekuatan, dan generalisasi yang berarti harapan dari sesuatu yang telah dilakukan.

Berdasarkan variabel yang dikemukakan diatas, maka peneliti menggunakan teori *job satisfaction* oleh Menurut Dimitris Kareferis (2022) terdiri dari *Pay, Promotion, Supervision, Contingent Rewards , Operating Procedures, Coworkes, Nature of work, Communication*. Untuk teori Komitmen Organisasi menggunakan Meyer & Allen 2007 menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yaitu *Continuance commitment, Normative commitment, Affective commitment*. Sedangkan untuk teori *quality of work life* menggunakan teori Reeta kesti (2023) terdiri atas *physical and emotional safety, Collaboration and identity and Objectives and creativity*. Dan yang terakhir untuk teori *Self Efficacy* menggunakan Rachel Hennein (2022) yang terdiri dari 3 indikator yaitu pemecahan masalah, ketekunan ,dan akal sehat.

Berdasarkan variabel yang dikemukakan sebelumnya maka peneliti menggunakan teori *quality of work life* menurut Reeta Kesti (2023) yang terdiri indikator *physical and emotional safety*, *Collaboration and identity* dan *objectives and creativity*. Peneliti memilih teori ini karena sangat terbaru, dan cocok untuk pegawai di rumah sakit

Selanjutnya untuk variabel Self Efficacy peneliti menggunakan Rachel Hannein (2022) dengan indikator Pemecahan masalah, ketekunan dan akal sehat. Peneliti memilih teori ini karena sangat terbaru. Kemudian variabel komitmen organisasi menggunakan teori Meyer & Allen (2007) dengan indikator Continuance commitment, normative commitment, dan affective commitment. Peneliti memilih teori ini karena sangat terbaru.

## 2.7 Kerangka Teori Penelitian

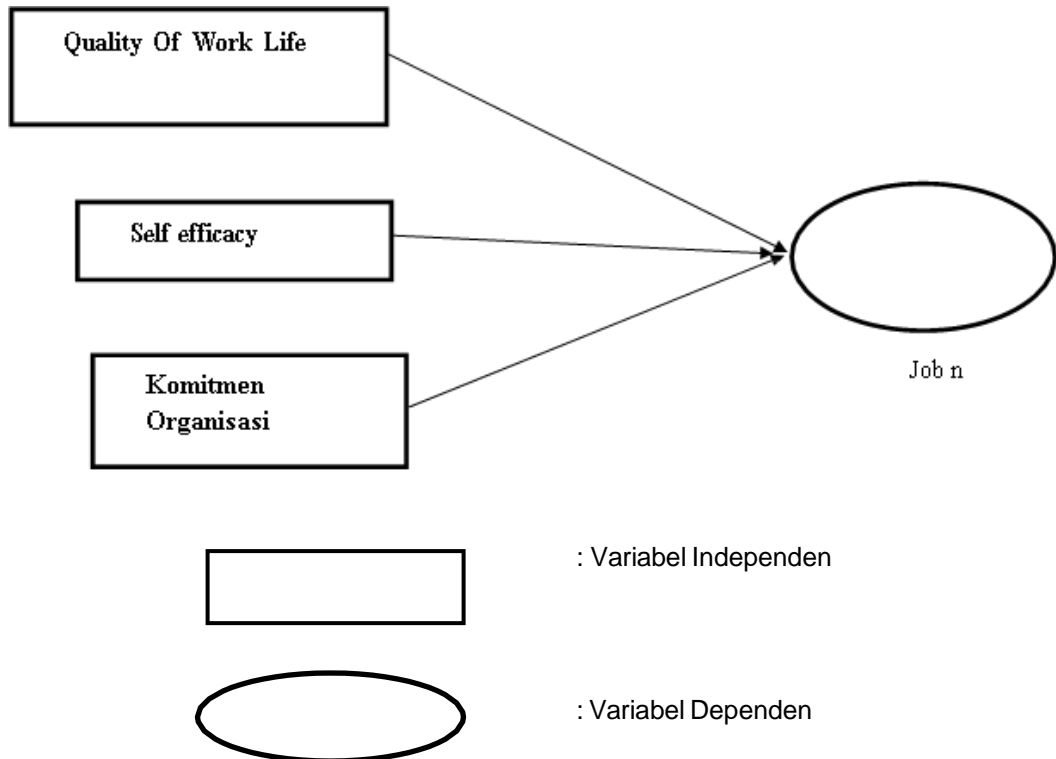


Gambar 2 . Kerangka Teori Penelitian

Berdasarkan hasil analisis literatur yang dilakukan terhadap beberapa penelitian terdahulu, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* di rumah sakit, antara lain Motivasi (Hasibuan, 2006; Mus et al, 2017) , Personality (Y.H. Chang, 2020; Judge et al, 2002; Durham, 1997; Hakim et al, 2005), dan Budaya organisasi (Spector, 1997, Grant et al., 2007)

Adanya banyak faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* pegawai di Rumah sakit peneliti memilih menggunakan variabel *quality of work life, komitmen organisasi dan self efficacy* untuk mengkaji *job satisfaction* . Karyawan yang aktif terlibat dalam pekerjaannya akan dapat berkontribusi secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan dan dapat mendorong terciptanya inovasi karyawan yang lebih inovatif, produktif, dan mau memberikan kontribusi lebih pada pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction* (Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, 2009).

Menurut Guglielmetti Mugion et al., 2020 terdiri dari *Leadership, People, Partnership and resources, Processes, Products/ services result, Employee perception of patient satisfaction , Employee well-being at work, dan Overall employee satisfaction*. Untuk teori Komitmen Organisasi menggunakan Meyer & Allen (1990) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yaitu *Normative commitment, Continuance commitment, Affective commitment*. Sedangkan untuk teori *quality of work life* menggunakan teori Devappa Renuka et al, 2015 terdiri atas *Work environment, , Organization culture and climate, Relation and co- operation, Training and development, Compensation and rewards , Facilities, Jobsatisfaction and job security , Autonomy of work , and Adequacy of resouerces*. Dan yang terakhir untuk teori *Self Efficacy* menggunakan Bandura A,1977 terdapat tiga *indicator level, strength, dan generalitaty* .



**Gambar 3. Kerangka Konsep Penelitian**

Hubungan antar variabel yang peneliti ambil dari beberapa literatur atau penelitian terdahulu membentuk kerangka konseptual. Berikut ini adalah uraiannya:

1. Hubungan *Quality of Work life* terhadap *Job satisfaction*

Menurut Feldman (1993) mendefinisikan Quality Work Life adalah kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja keseluruhan. Dan Menurut (Laudk, 2001) menggambarkan *quality work life* sebagai pekerjaan yang menguntungkan lingkungan yang mendukung dan meningkatkan *job satisfaction* dengan memberikan karyawan imbalan, keamanan kerja, dan peluang pertumbuhan karir. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang dilakukan oleh (Yasnita dan Mellyana, 2019) pada penelitiannya menunjukkan bahwa *quality work life* memiliki pengaruh yang positif terhadap *job satisfaction*, dimana sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat menentukan eksistensi suatu perusahaan.

2. Hubungan *Self Efficacy* terhadap *Job satisfaction*

Bandura dalam Betz (2004) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah suatu keyakinan individu terhadap kemampuan mereka akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi atau kondisi tertentu. Penelitian (Engko, 2006) yang menyatakan jika seorang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan *job*



*satisfaction* atas apa yang ia kerjakan, selanjutnya menurut (Chasanah,2008) mengungkapkan bahwa individu ini memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya karena adanya keyakinan diri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang ia dapatkan, seseorang yang memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi, maka rasa *job satisfaction* akan tinggi pula.

3. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap *Job Satisfaction* Berdasarkan (Meyer et al, 2002) *job satisfaction* adalah faktor penentu komitmen organisasi. beberapa penelitian empiris masa lalu lainnya telah menunjukkan hal ini korelasi yang rendah antara *job satisfaction*, komitmen terkait organisasi, dan niat untuk meninggalkan organisasi yang menyarankan bahwa tidak hubungan langsung ada. Ada yang berkomitmen, karyawan yang puas yang berpikir untuk keluar, dan karyawan yang tidak puas yang memutuskan untuk tetap teguh pada pekerjaannya (Nunn, 2000; Norizan, 2012).

## 2.8 Hipotesis Penelitian

### 2.8.1 Hipotesis Null (H0)

1. Tidak terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap *job satisfaction* pada pegawai di RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah
2. Tidak terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap *job satisfaction* pada pegawai di RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah
3. Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *job satisfaction* pada pegawai di RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah
4. Terdapat perbedaan *quality of work life* , *self efficacy*, komitmen organisasi dan *job satisfaction* pada pegawai RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti. Fatimah
5. Tidak terdapat pengaruh simultan antara *quality of work life*, *self efficacy* , komitmen organisasi terhadap *job satisfaction*

### 2.8.2 Hipotesis Alternatif (Ha)

1. Ada pengaruh antara *quality of work life* terhadap *job satisfaction* pada pegawai di RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah
2. Ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap *job satisfaction* pada pegawai di RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah
3. Ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *job satisfaction* pada pegawai di RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah
4. Terdapat perbedaan *quality of work life* , *self efficacy*, dan komitmen organisasi terhadap *job satisfaction* pada pegawai RSKD Pertiwi dan RSKDIA Siti Fatimah
5. Ada pengaruh secara simultan *quality of work life*, *self efficacy*, dan komitmen organisasi terhadap *job satisfaction*

## 2.9 Definisi Operasional

**Tabel 3. Definisi Operasional *Quality of work life, Self efficacy, Komitmen organisasi dan job satisfaction***

No.	Variabel	Definisi operasional & Dimensi	Alata dan cara pengukuran	Kriteria objektif	Skala data
1	QWL	Persepsi pegawai mengenai keadaan fisik dan psikis dalam pekerjaannya	Kuisioer sebanyak 14 pernyataan terdiri dari pernyataan yang positif nomor 1-14 diberi koding : Sangat Tidak Setuju = 1 Tidak Setuju = 2 Cukup Setuju = 3 Setuju = 4 Sangat Setuju = 5	Skor tertinggi jika total skor jawaban responden >28 Skor terendah jika total skor jawaban responden <28	Nominal
		Keamanan fisik & emosional	Untuk pernyataan nomor 1-4 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >8 Rendah : jika total skor jawaban responden <8	Nominal
		Kolaborasi & identitas	Untuk pernyataan 5-9 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >10 Rendah : jika total skor jawaban responden <10	Nominal

		Tujuan & kreativitas	Untuk pernyataan nomor 10-14 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >10 Rendah : jika total skor jawaban responden <10	Nominal
	Variabel	Definisi operasional & Dimensi	Alata dan cara pengukuran	Kriteria objektif	Skala data
2	Self Efficay	Persepsi pegawai pegawai akan kemampuan yang akan mempengaruhi dalam bereaksi terhadap kondisi tertentudi rumah sakit ysng diukur dengan indikator	Kuisiner sebanyak 9 pernyataan terdiri dari pernyataan yang positif nomor 1-9 diberi koding : Tidakpernah = 1 Jarang = 2 Kadang-kadang= 3 Selalu = 4	Skor tertinggi jika total skor jawaban responden >14 Skor terendah jikatotal skor jawaban responden <14	Nominal
		Pemecahan masalah	Untuk pernyataan nomor 1-3 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >5 Rendah : jika total skor jawaban responden <5	Nominal
		Ketekunan	Untuk pernyataan 4-6 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >5 Rendah : jika total skor jawaban responden <5	Nominal

No.	Variabel	Definisi operasional & Dimensi	Alata dan cara pengukuran	Kriteria objektif	Skala data
1	QWL	Persepsi pegawai mengenai keadaan fisik dan psikis dalam pekerjaannya	Kuisioer sebanyak 14 pernyataan terdiri dari pernyataan yang positif nomor 1-14 diberi koding : Sangat Tidak Setuju = 1 Tidak Setuju = 2 Cukup Setuju = 3 Setuju = 4 Sangat Setuju = 5	Skor tertinggi jika total skor jawaban responden >28 Skor terendah jikatotal skor jawaban responden <28	Nominal
		Keamanan fisik & emosional	Untuk pernyataan nomor 1-4 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >8 Rendah : jika total skor jawaban responden <8	Nominal
		Kolaborasi & identitas	Untuk pernyataan 5-9 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >10 Rendah : jika total skor jawaban responden <10	Nominal
		Tujuan & kreativitas	Untuk pernyataan nomor 10-14 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >10 Rendah : jika total skor jawaban responden <10	Nominal
		Akal sehat	Untuk pernyataan nomor 7-9 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >5 Rendah : jika total skor jawaban responden <5	Nominal

	Variabel	Definisi operasional & Dimensi	Alata dan cara pengukuran	Kriteria objektif	Skala data
3	Komitmen organisasi	Persepsi pegawai dengan keterikatan emosiional identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggikan organisasi tersebut, dan kerygian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi	Kuisioer sebanyak 10 pernyataan terdiri dari pernyataan yang positif nomor 1-10 diberi koding : Sangat Tidak Setuju = 1 Tidak Setuju = 2 Cukup Setuju = 3 Setuju = 4 Sangat Setuju = 5	Skor tertinggi jika total skor jawaban responden >20 Skor terendah jikatotal skor jawaban responden <20	Nominal
		Komitmen berkelanjutan	Untuk pernyataan nomor 1-3 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >6 Rendah : jika total skor jawaban responden <6	Nominal
		Komitmen normatif	Untuk pernyataan 4-7 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >8 Rendah : jika total skor jawaban responden <8	Nominal

		Komitmen afektif	Untuk pernyataan nomor 8-10 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >6 Rendah : jika total skor jawaban responden <6	Nominal
	Variabel	Definisi operasional & Dimensi	Alata dan cara pengukuran	Kriteria objektif	Skala data
4.	Job satisfaction	Persepsi pegawai yang dikaitkan dengan perasaan positif dan negatif tentang pekerjaannya meliputi pekerjaan saat ini, rekan kerja, supervisor dan juga keseluruhan bekerja di Rumah sakit.	Kuesioner sebanyak 17 pernyataan, terdiri dari 10 pernyataan positif nomor 1,2,3,6,7,13,14,15,16,17 diberi koding: Sangat Setuju = 1 Setuju = 2 Cukup Setuju = 3 Kurang Setuju = 4 Tidak Setuju = 5 Sangat Tidak Setuju = 6 7 pernyataan negative nomor 4,5,8,9,10,11,12 dengan koding: Sangat Setuju = 6 Setuju = 5 Cukup Setuju = 4 Kurang Setuju = 3 Tidak Setuju = 2 Sangat Tidak Setuju = 1	Puas: jika total skor jawaban responden >43 Tidak puas: jika total skor jawaban responden ≤43	Nominal

	Variabel	Definisi operasional & Dimensi	Alata dan cara pengukuran	Kriteria objektif	Skala data
3	Komitmen organisasi	Persepsi pegawai dengan keterikatan emosional identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, dan kerygian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi	Kuisioer sebanyak 10 pernyataan terdiri dari pernyataan yang positif nomor 1-10 diberi koding : Sangat Tidak Setuju = 1 Tidak Setuju = 2 Cukup Setuju = 3 Setuju = 4 Sangat Setuju = 5	Skor tertinggi jika total skor jawaban responden >20 Skor terendah jikatotal skor jawaban responden <20	Nominal
		Komitmen berkelanjutan	Untuk pernyataan nomor 1-3 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >6 Rendah : jika total skor jawaban responden <6	Nominal
		Komitmen normatif	Untuk pernyataan 4-7 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >8 Rendah : jika total skor jawaban responden <8	Nominal
		Komitmen afektif	Untuk pernyataan nomor 8-10 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >6 Rendah : jika total skor jawaban responden <6	Nominal
		Tunjangan & gaji	Untuk pernyataan nomor 1-3 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >8 Rendah : jika total skor jawaban responden <8	Nominal

	Variabel	Definisi operasional & Dimensi	Alata dan cara pengukuran	Kriteria objektif	Skala data
3	Komitmen organisasi	Persepsi pegawai dengan keterikatan emosional identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, dan kerygian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi	Kuisioer sebanyak 10 pernyataan terdiri dari pernyataan yang positif nomor 1-10 diberi koding : Sangat Tidak Setuju = 1 Tidak Setuju = 2 Cukup Setuju = 3 Setuju = 4 Sangat Setuju = 5	Skor tertinggi jika total skor jawaban responden >20 Skor terendah jikatotal skor jawaban responden <20	Nominal
		Komitmen berkelanjutan	Untuk pernyataan nomor 1-3 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >6 Rendah : jika total skor jawaban responden <6	Nominal
		Komitmen normatif	Untuk pernyataan 4-7 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >8 Rendah : jika total skor jawaban responden <8	Nominal
		Komitmen afektif	Untuk pernyataan nomor 8-10 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >6 Rendah : jika total skor jawaban responden <6	Nominal
		Sikap manajemen	Untuk pernyataan 4-5 dan semuanya pernyataan positif	Tinggi : jika total skor jawaban responden >5 Rendah : jika total skor jawaban responden <5	Nominal



		Pengawasan	Untuk pernyataan nomor 6-9 , nomor 6 dan 7 pernyataan	Tinggi : jika total skor jawaban responden >10 Rendah : jika total skor jawaban responden <10	Nominal
--	--	------------	----------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------