

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA  
(Studi pada Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Kajen Kabupaten Pekalongan)**

**Nur Kholik**

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang  
email: [nurkholik203@ymail.com](mailto:nurkholik203@ymail.com)

*Abstrack*

*This study was conducted to analyze the effect of the quality of work life, the competence of the organizational commitment and job satisfaction as mediation Kajen nurse at General Hospital, as well as to prove the five hypothesis that the lift in this study. Researchers used several theories to explain the four variables consisting of definitions, dimensions and indicators as outlined in the questionnaire as a tool to search for primary data from respondents with Likert scale. Data obtained from the questionnaire in though and analyzed with SPSS and results: the quality of working life has positive effect on job satisfaction, competence significant effect on job satisfaction, satisfaction kerja significant effect on organizational commitment, competence no significant effect on organizational commitment, job satisfaction mediates the influence QWL the organizational commitment, but its direct effect greater job satisfaction mediates the full effect of competence to organizational commitment. An increase or decrease in the competence of nurses BLUDs RSU Kajen no direct impact on their organizational commitment, the higher the job satisfaction of nurses will increase the organizational commitment of nurses.*

**Keywords:** *QWL, competence, job satisfaction, organizational commitment.*

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kompetensi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada perawat di RSU Kajen, serta untuk membuktikan lima hipotesa yang di angkat dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan beberapa teori untuk menjelaskan keempat variabel tersebut yang terdiri dari definisi, dimensi dan indikator yang dituangkan dalam kuesioner sebagai alat untuk mencari data primer dari responden dengan skala likert. Data didapat dari kuesioner di olah dan dianalisa dengan spss dan hasilnya : kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja memediasi pengaruh QWL terhadap komitmen organisasional namun pengaruh langsungnya lebih besar, kepuasan kerja memediasi secara penuh pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional. Peningkatan ataupun penurunan kompetensi dari perawat BLUD RSU Kajen tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional mereka, semakin tinggi kepuasan kerja perawat maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional perawat.

**Kata kunci :** QWL, kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasional.

**PENDAHULUAN**

Kesehatan merupakan hak bagi setiap manusia dan merupakan salah satu unsur kesejahteraan yang menjadi tanggung jawab setiap individu, keluarga dan masyarakat serta didukung oleh pemerintah. Setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau.

Dalam undang – undang kesehatan RI Nomor 36 Tahun 2009 mengamanatkan Pembangunan Kesehatan ditujukan untuk meningkatkan kesadaran,

kemauan dan kemauan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi – tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumberdaya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Oleh karena itu upaya kesehatan harus ditingkatkan secara terus menerus untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk pencegahan (*preventive*), peningkatan kesehatan masyarakat (*promotive*), pengobatan penyakit (*curative*), dan pemulihan kesehatan (*rehabilitative*) (Depkes RI, 2010). Pemerintah bertanggungjawab atas ketersediaan sumber daya di

bidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan adalah Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit milik Pemerintah yang terletak di jalan Karang Sari Karanganyar yang lokasinya tidak jauh dari ibu kota Kabupaten Pekalongan yaitu Kajen. Karena letak RSUD Kajen dinilai sangat strategis sehingga diharapkan dapat menjadi Rumah Sakit pilihan masyarakat Kabupaten Pekalongan pada khususnya. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 264/Men.Kes/SK/III/2008, RSUD Kajen merupakan Rumah Sakit Kelas C dengan jumlah tempat tidur 124 TT.

Pelayanan kesehatan dilakukan oleh tenaga kesehatan harus memenuhi ketentuan kode etik, standar profesi, hak pengguna pelayanan kesehatan, standar pelayanan, dan standar prosedur operasional. Pengadaan dan peningkatan mutu tenaga kesehatan diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat melalui pendidikan dan/atau pelatihan. Tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugasnya berkewajiban mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Di dalam undang – undang kesehatan tertuang bahwa tenaga kesehatan berhak mendapatkan imbalan dan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya. Hal tersebut merupakan bagian dari unsur *Quality of Work Life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja. Sumberdaya manusia yang dimiliki oleh RSUD Kajen yang terbanyak adalah tenaga kesehatan yaitu tenaga perawat sejumlah 186 orang dari total jumlah tenaga yang ada yaitu 488 orang.

Untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal harus didukung berbagai unsur terutama unsur sumberdaya manusia dalam hal ini tenaga perawat menjadi tenaga yang paling dominan dan berhubungan langsung dengan pasien selama dua puluh empat jam dalam sehari, kondisi tersebut memerlukan suasana kerja yang mendukung bagi perawat sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Elemen dasar perawat di Rs Kajen dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Dari data yang didapat dinilai bahwa 97% perawat patuh dalam melaksanakan dokumentasi keperawatan sedangkan masih ada 2,2% perawat yang tidak patuh melakukan dokumentasi keperawatan, dari kepatuhan memakai seragam 93,5% perawat patuh berseragam sedangkan 6,5% tidak patuh dalam berseragam, angka kepatuhan apel pagi perawat menunjukkan ada 99 orang dengan tingkat kepatuhan apel 75% sedangkan dengan tingkat kepatuhan apel kurang dari 50% ada 10 orang, keaktifan perawat

dalam rapat sebanyak 5,4% yang keaktifannya rapatnya 0% sedangkan yang keaktifan rapatnya 100% sebanyak 94,6%, data tersebut menunjukkan tingkat kepatuhan perawat masih perlu ditingkatkan.

Dari data yang didapat menunjukkan perawat yang mengikuti pelatihan non formal yaitu pelatihan PPGD sebanyak 76%, *Clinical Instructur* 14 %, kamar bedah hanya 3,8%, ICU/ NICU 3,2%, haemodialisa hanya 1%, refraksionis optisien 0,5%, manajemen bangsal 13,4%, CWCCA 1,6%, DOTS 1%, APN 12%, anestesi & reanimasi 1,6%. Data tersebut menunjukkan pelatihan non formal perawat masih rendah yang juga menggambarkan tingkat kompetensi perawat.

Dari data yang didapat menunjukkan sebagian besar perawat RSU Kajen sebesar 88% berpendidikan DIII sedangkan yang berpendidikan S1 Profesi hanya 8% angka tersebut menggambarkan tingkat pendidikan perawat masih perlu ditingkatkan ke jenjang S1 profesi sesuai standart profesi.

Ada 4 indikator yang menggambarkan komitmen organisasional perawat di BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan antara lain kepatuhan dokumentasi, kepatuhan seragam, kepatuhan apel pagi, keaktifan rapat. Dari segi kepatuhan dokumentasi seperti pada tabel 1.1 masih ada 2,2% perawat yang tidak patuh dalam melakukan dokumentasi keperawatan, kepatuhan perawat dalam berseragam masih ada yang tidak patuh dalam memakai seragam sebanyak 6,5%, tingkat kepatuhan mengikuti apel pagi pada perawat RS Kajen tidak lebih dari 75% seperti pada tabel 1.1, dari keaktifan rapat cukup bagus yaitu ada 94,6% yang keaktifannya mencapai 100% sedangkan 5,4% keaktifan rapatnya 0%. Dengan kondisi tersebut menggambarkan masih masalah pada sumberdaya manusia khususnya tenaga perawat yaitu segi komitmen organisasional.

Data yang diperoleh mengenai gaji minimal yang diterima oleh perawat di RS Kajen adalah satu juta rupiah, pada tahun 2015 ada 1 tenaga perawat yang keluar dari organisasi ini ke organisasi yang lain. Kelayakan upah merupakan salah satu unsur dari kualitas kehidupan kerja yang menurut peneliti hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat yang akan berdampak pada komitmen organisasional seorang perawat sebagaimana hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) terhadap kepuasan kerja dan berdampak terhadap komitmen organisasional seorang perawat.

Tingkat kompetensi yang dimiliki oleh perawat RS Kajen yang didapat menggambarkan masih rendahnya prosentase perawat yang mengikuti pelatihan dengan prosentase dibawah 76% dan pendidikan yang dimiliki sebagian besar masih DIII keperawatan yaitu sebesar 88% sedangkan perawat

dengan pendidikan S1 Ners profesi keperawatan baru 8%. Hal tersebut menggambarkan masih rendahnya tingkat pelatihan yang diikuti dan masih rendahnya tingkat pendidikan perawat di RS Kajen.

Dengan kondisi diatas penulis memandang ada masalah mengenai komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, *Quality Of Work Life*, dan kompetensi sehingga penulis akan melakukan riset mengenai hal tersebut karena *Quality Of Work Life*, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional perawat yang optimal terhadap instansi sangat diharapkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di RS Kajen Kabupaten Pekalongan.

#### **Pembatasan Masalah**

Dengan mencermati pada identifikasi masalah maupun faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan, banyak hal yang dapat dijadikan bahan penelitian untuk mengetahuinya. Namun karena keterbatasan penelitian dan agar penelitian ini lebih fokus dan terarah, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada: Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional dengan mediasi kepuasan kerja studi pada perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan.

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan.
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan.
3. Bagaimana pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Komitmen Organisasional perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan.
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan.
6. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Komitmen Organisasional perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan.
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan.

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kepuasan kerja perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan.
2. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh Kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan.
3. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan.
4. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan.
5. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan.
6. Menganalisis dan mendiskripsikan Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan.
7. Menganalisis dan mendiskripsikan Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan.

#### **TINJAUAN TEORI, LANDASAN DAN HIPOTESIS**

##### **Tinjauan Teori**

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*)

Definisi

Pengertian *Quality Of Work Life* yang banyak digunakan adalah pengertian yang berasal dari Cascio, hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai pelopor dari perkembangan *Quality Of Work Life* itu sendiri. Menurut Cascio *Quality Of Work Life* dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *Quality Of Work Life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : pemerikayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman).

Indikator

Siagian (2004) menyebutkan bahwa kedelapan faktor persepsi karyawan tersebut dapat menentukan keberhasilan *Quality Of Work Life*, kedelapan faktor tersebut diantaranya yaitu:

1. Imbalan yang memadai dan adil (*Adequate and fair compensation*) Yaitu bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memungkinkan karyawan memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai pula dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku. Artinya, imbalan yang diterima oleh

karyawan harus sepadan dengan imbalan yang diterima oleh orang lain yang melakukan pekerjaan sejenis. Untuk menilai adil tidaknya imbalan yang diperoleh oleh karyawan biasanya menggunakan empat pembanding, yaitu :

- a. Diri sendiri didalam, artinya apakah sesuai dengan harapannya atau tidak.
  - b. Diri sendiri diluar, yaitu imbalan yang pernah diterima seseorang ketika bekerja diperusahaan lain.
  - c. Orang lain didalam, yaitu rekan-rekan sekerja dalam perusahaan yang melakukan pekerjaan sejenis dengan tanggung jawab dan persyaratan kekaryaannya lainnya yang relatif sama.
  - d. Orang lain diluar, yaitu karyawan yang bekerja diperusahaan lain dalam kawasan yang sama dan dengan jenis pekerjaan yang serupa.
2. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*Safe and healthy environment*) Pekerjaan dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa karyawan terlindung dari bahaya kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan.
  3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*Development of human capacities*) Yaitu bahwa dalam kehidupan kekaryaannya, pekerjaan yang harus diselesaikan memungkinkan penggunaan aneka ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat, tersedianya informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan rencana kerja sendiri, termasuk jadwal, mutu dan cara pemecahan masalah.
  4. Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan (*Growth and security*) *Quality of Work Life* (QWL) mengandung pengertian bahwa dalam kekaryaannya seseorang, terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja dan kesempatan menggunakan keterampilan atau pengetahuan baru yang dimiliki.
  5. Integrasi sosial dalam lingkungan kerja (*Social integration*) Melalui penerapan *Quality Of Work Life* dalam perusahaan tidak ada tindakan atau kebijakan yang bersifat diskriminatif. Status dengan berbagi simbolnya tidak ditonjolkan.
  6. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif (*Constitutionalism*) *Quality of Work Life* (QWL) menjamin bahwa didalam perusahaan tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang. Para karyawan diberi kebebasan untuk berbicara dan menyatakan pendapat.

### **Kompetensi**

#### **Definisi**

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, ketrampilan dan sikap mencakup praktek profesional, etis legal dan budaya,

memberian asuhan keperawatan dan manajemen asuhan keperawatan dan pengembangan personal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dengan standar kinerja (*performance*) yang ditetapkan (Kemendiknas, 2011).

#### **Dimensi**

Menurut kemendiknas dimensi kompetensi terdiri dari :

1. Praktek Profesional, etis, legal dan peka budaya.
2. Pemberian asuhan dan manajemen asuhan keperawatan.
3. Pengembangan personal dan profesional.

### **Kepuasan Kerja**

#### **Definisi**

Menurut Robbins (2006) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan bisa menjadi frustrasi . Aspek – aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan),faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan,hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja), faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

#### **Dimensi**

Aspek-aspek yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2006) yaitu:

- a. Kerja yang secara mental menantang  
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja
- b. Ganjaran yang pantas  
Para karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Oleh karena itu individu yang mempersiapkan bahwa

- keputusan promosi dibuat dengan cara yang adil kemungkinan besar akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka.
- c. Rekan sekerja yang mendukung.  
Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.
  - d. Kondisi kerja yang mendukung  
Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi – studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat – alat dan peralatan yang

### Komitmen Organisasional

#### Definisi

Sebagai definisi yang umum, Luthans (1995) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

#### Dimensi

Allen dan Meyer (1993) mengajukan tiga model komitmen organisasional dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu:

1. *Affective commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya.
2. *Continuance commitment* adalah keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya.
3. *Normative commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain.

Allen dan Meyer (1993) berpendapat setiap komponen tersebut memiliki dasar yang berbeda, yaitu :

1. Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.

2. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.
3. Komponen *normative* merupakan perasaan – perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

### Hubungan antar variabel dan pengembangan hipotesis

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) – Kepuasan Kerja

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu memberikan kesimpulan bahwa dimensi *Quality of Work Life* memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, antara lain hasil penelitian Ari khusnawati (2006) menunjukkan nilai CR sebesar 3,624 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR yang lebih besar dari 2,58 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Mengacu pada persamaan regresi linier hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra Retnowati (2003) dapat diketahui bahwa semua faktor – faktor *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, peneliti merumuskan Hipotesis ke-1 sebagai berikut :

**H1 : *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

Hubungan antara Kompetensi – Kepuasan Kerja Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, peneliti merumuskan Hipotesis ke-4 sebagai berikut :

**H2 : Kompetensi yang bagus berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

Hubungan antara Kepuasan Kerja – Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut M. Wahyu Nugroho dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Kontrak Universitas Islam Negeri (UIN) Malang (2009) mengemukakan bahwa factor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri atas pembayaran seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyelaaan (Supervisi), dan hubungan rekan sekerja.

Pendapat para ahli mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menyatakan bahwa "*High job satisfaction contributes to organizational commitment...*" (Northercraft and Neale, 1993: 281). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Wahyu Nugroho (2009) yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen organisasi sebesar 61,1%, sehingga dari temuan ini tampak bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di lingkungan kerjanya berhubungan erat pada komitmen organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Eva Kris Diana Devi (2009) meneliti tentang hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional menunjukkan bahwa pada pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 4.540 dengan probabilitas = 0,000 ( $p < 0,05$ ). Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasional karyawan akan tinggi pula terhadap organisasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Luthans (1995) dan Ganzach (1998) yang menyatakan bahwa variabel yang positif terhadap kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji atau bayaran, kesempatan mendapatkan promosi, atasan dan rekan kerja dapat terpenuhi maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik sehingga kepuasan akan berdampak terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, peneliti merumuskan Hipotesis ke-3 sebagai berikut :

**H3 :Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen**

#### **Organisasional**

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) - Komitmen Organisasional

Beberapa hasil penelitian hubungan antara kualitas kehidupan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lain hasil penelitian Indah kusuma hayati yaitu Semakin baik penerapan QWL dan Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan semakin meningkat komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki peranan yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. *Quality of work life* (QWL) merupakan nilai-nilai dan budaya perusahaan yang bisa diinterpretasi sebagai *internal service quality* yang merupakan bentuk kualitas lingkungan kerja dalam mendukung

kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi. *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki peranan yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Diazwara Anjani Putri (2014) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa *Quality of work life* memiliki peranan yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. *Quality of work life* (QWL) merupakan nilai-nilai dan budaya perusahaan yang bisa diinterpretasi sebagai *internal service quality* yang merupakan bentuk kualitas lingkungan kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ani Husnawati (2006) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan

uraian yang telah disebutkan di atas, peneliti merumuskan Hipotesis ke-4 sebagai berikut :

**H4 : Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional**

Hubungan antara Kompetensi – Komitmen Organisasional

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusminingsih dan Euis Soliha (2014) uji regresi menunjukkan nilai beta kompetensi guru sebesar 0,360 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pendidik PAUD di Kecamatan Pati diterima. Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, peneliti merumuskan Hipotesis ke-5 sebagai berikut :

**H5 :Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional**

#### **Kerangka Pemikiran Teoritik dan Model Penelitian**

Kerangka Pemikiran Teoritik

Berawal dari sebuah fenomena yang ditemukan di BLUD RS Kajen yaitu bahwa komitmen organisasional perawat yang merupakan tenaga kesehatan terbesar masih rendah, serta dengan memperhatikan teori – teori dan penelitian – penelitian terdahulu di asumsikan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*), kompetensi dan bahwa kepuasan kerja menjadi intervening/ mediasi antara pengaruh kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan komitmen organisasional.

Dari asumsi tersebut maka judul penelitian ini adalah : pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja. Kemudian dilakukan kajian – kajian mengenai kualitas kehidupan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan teori antar variabel.

Selanjutnya, dari input analisis tersebut dilakukan proses analisis yaitu dengan Metode Penelitian Kuantitatif, yaitu melakukan pengukuran dan uji pengaruh variabel serta uji hipotesis. Hasil / output dari analisis ini berupa Kesimpulan dan Saran, yang selanjutnya menjadi bahan rekomendasi.

Rekomendasi yang telah disusun berdasarkan output analisis tersebut disampaikan kepada pihak yang berkepentingan untuk dapat mengatasi fenomena yang menjadi dasar penelitian ini.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka atau dalam bentuk uraian, misalnya jenis kelamin, dan sebagainya.

Data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data yang dapat dihitung, misalnya usia seseorang, dan sebagainya.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

Data primer, data yang berasal langsung dari objek penelitian, yaitu berupa kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi tentang komitmen organisasional. Data yang diambil langsung diperoleh dari pengisian kuesioner oleh perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan yang terpilih.

Data sekunder merupakan data pendukung yang didapat dari informasi mengenai data individu perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan serta dokumen - dokumen lain yang berhubungan dan mendukung penelitian ini.

Pada penelitian ini populasinya adalah perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan. Jumlah perawat yang tercatat sebagai pegawai di BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan sebanyak 200 orang.

Satuan analisis yang digunakan adalah individual, yaitu perawat BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan, yang terdiri dari perawat PNS dan non PNS sejumlah 186 orang. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini termasuk jenis populasi terbatas (*definite population*)

Dari 200 perawat yang menjadi populasi dari penelitian ini, akan dilakukan penarikan sampel dengan cara *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih betul oleh peneliti, menurut ciri - ciri spesifik yang dimiliki oleh sampel itu (Nasution, 2014).

Sampel yang dipakai memiliki kriteria: tingkat pendidikan minimal DIII keperawatan dan memiliki masa kerja minimal selama 2 (dua) tahun. Dengan kriteria tersebut, maka akan diperoleh total jumlah sampel yang lebih kecil dari populasi (200 orang).

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah teknik angket. Dengan teknik angket digunakan untuk mendapatkan data primer. Data diperoleh dengan menyebar angket yang berisi sejumlah pernyataan (*questionere*) variabel kepada sampel yang terpilih menjadi responden. Semua pernyataan berbentuk obyektif dan diberikan tujuh alternatif jawaban skala likert pada setiap item pernyataan.

Variabel yang akan diteliti adalah: variabel Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dengan 12 item pernyataan, variabel Kompetensi dengan 16 item pernyataan, variabel Kepuasan Kerja

dengan 12 item pernyataan dan variabel Komitmen Organisasional dengan 23 item pernyataan.

Dalam penyusunan kuesioner ini menggunakan skala ordinal atau sering disebut skala *Likert*, yaitu skala yang berisi tujuh tingkat preferensi jawaban:

1= Sangat Tidak Sesuai (STS)

2= Tidak Sesuai (TS)

3= Agak Tidak Sesuai ( ATS )

4 = Netral (N)

5= Agak Sesuai ( AS )

6 = Sesuai (S)

7= Sangat Sesuai (SS)

### **Definisi konsep, definisi operasional dan skala pengukuran**

Variabel Penelitian

Variabel Independen (variabel stimulus/ prediktor/ antecedent/ eksogen/ bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2009:39). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi.

Variabel dependen (variabel output/ kriteria/ konsekuen/ endogen/ terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional.

Variabel intervening (variabel penyela/ antara) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan tidak langsung tidak dapat diamati atau diukur (Trucman, 1988) dalam Sugiyono (2009:41).

Definisi konsep dan definisi operasional

Berikut adalah definisi konsep dan definisi operasional dalam penelitian ini sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

Menurut Cascio (2003), *Quality Of Work Life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja

### **Analisis Data**

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di BLUD RS Kajen Kabupaten Pekalongan dengan kriteria : tingkat pendidikan minimal DIII dan sudah bekerja minimal 2 tahun. Responden akan diminta untuk mengisi latar belakang responden tanpa keharusan menyebutkan nama. Hal tersebut untuk mengurangi hambatan psikologis dalam memberikan jawaban dan informasi yang lengkap, jujur dan jelas. Data responden yang dibutuhkan adalah nama, jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja.

### Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel merupakan transformasi data dari hasil penelitian pada masing-masing variabel yang diteliti yaitu:

- a. Komitmen Organisasional sebagai variabel *dependent*
- b. Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi sebagai variabel *independent*
- c. Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

Data yang ada disajikan dan diinterpretasikan dengan menggunakan ukuran dalam statistik deskriptif yaitu tendensi central (mean, median, modus), frekuensi, dispersi (standar deviasi dan varian) dan koefisien korelasi antara variabel penelitian.

### Analisis Pengujian

#### Uji instrument

Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur atau dapat mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti.

Untuk mengetahui kualitas item-item pertanyaan pertanyaan dari questioner yang akan digunakan dalam suatu penelitian itulah uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan.

#### Uji Validitas

Untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat mengukur suatu konstruk maka dilakukan Uji validitas. Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kevalidan atau kesahihan dari kuesioner. Untuk mengetahui alat ukur yang telah disusun memiliki validitas maka pada penelitian ini digunakan dengan melihat dan membandingkan *loading factor* pada masing-masing item hasil dari pengujian validitas dengan analisis faktor. Kriteria yang disyaratkan sebagai item valid adalah *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,4 ( Hair *et al*, 2010 ) dan KMO harus lebih besar dari 0,5 yang menandakan bahwa jumlah sampel penelitian sudah layak untuk diuji.

#### Uji Reliabilitas

Untuk dapat menguji kehandalan yang berguna untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya maka dilakukan uji reliabilitas. Untuk mengetahui apakah pengukuran yang dilakukan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama, maka penelitian ini menggunakan teknik dengan metode interval konsistensi yang menggunakan *Koefisien Cronbach Alpha*. Kriteria yang disyaratkan sebagai instrument yang handal atau reliabel adalah *Koefisien Cronbach Alpha* tidak kurang dari 0,7.

#### Uji Model

Uji model digunakan untuk mengetahui ketepatan model, dalam penelitian ini akan dilakukan **analisis regresi linear berganda** untuk

mengidentifikasi dan menjelaskan variabel-variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen, serta mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (*adjusted r square*) /  $R^2$  digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ( Ghozali, 2002 ). Semakin besar  $R^2$  suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominan pengaruhnya terhadap variabel terikatnya dan variabel bebas yang mempunyai  $R^2$  paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel terikatnya. Besaran  $R^2$  yang dikenal sebagai koefisien determinasi (sampel) dan merupakan besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur kesesuaian model ( *goodness of fit* ) garis regresi. Secara verbal  $R^2$  mengukur proporsi (bagian) atau prosentase total variasi Y yang dijelaskan oleh model regresi.

#### Uji F

Dengan melihat tingkat signifikan (F) akan menunjukkan kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya.

Dalam penelitian ini kriteria uji yang ditetapkan adalah : *Sig F < p 0,05*, artinya seluruh variabel bebas yang diuji ke dalam model mampu menjelaskan variabel terikatnya. *Sig F > p 0,05*, artinya seluruh variabel bebas yang diuji ke dalam model kurang mampu menjelaskan variabel terikatnya.

#### Uji Hipotesis ( Uji t )

Untuk mengetahui / menguji penerimaan / penolakan suatu hipotesis dilakukan Analisa regresi berganda, termasuk untuk menguji ada tidaknya efek mediasi.

Uji t dilakukan untuk menguji diterima dan ditolaknya hipotesis yang diujikan dalam penelitian ini, dan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006). Pengujian ini dengan melihat kesalahan maksimum hasil pengujian, jika kesalahan maksimumnya (Sig) kurang dari 5% maka hipotesa yang diuji dapat diterima.

#### Uji efek mediasi

Dalam penelitian ini uji efek mediasi menggunakan jalur path (*Path Analysis*) untuk menguji pengaruh variabel mediasi (*intervening*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teori dan yang dapat dilakukan oleh analisis jalur dengan

menggunakan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel (Ghozali, 2006).

Kriteria pengujian mediasi: apabila nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, maka variabel tersebut sebagai variabel mediasi.

#### **ANALISIS DATA**

Pengambilan data dilaksanakan sejak tanggal 28 sampai dengan tanggal 31 Agustus 2016 dengan populasi perawat di BLUD RSUD KAJEN Kabupaten Pekalongan. Adapun sampel yang digunakan adalah sejumlah 158 dengan kriteria masa kerja di atas 2 tahun non struktural. Data yang masuk di rekap dengan Microsoft Excel dan analisa selanjutnya dilakukan dengan software SPSS versi 16.0, data akan dianalisis untuk mendapatkan dan mengevaluasi kecocokan model yang diajukan. Setelah diketahui semua hasil pengolahan data, selanjutnya akan dibahas dan yang terakhir adalah menarik kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis hasil tersebut.

#### **Deskripsi Responden**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif akan menggambarkan kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah perawat di BLUD RSUD KAJEN Kabupaten Pekalongan. Ada 93 perawat yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja di BLUD RSUD KAJEN Kabupaten Pekalongan, keempat aspek demografi tersebut mempunyai peran penting dalam menilai komitmen organisasional perawat di BLUD RSUD KAJEN.

Dari data yang diperoleh dapat jelaskan bahwa responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin laki - laki sebanyak 39 orang (42%), perempuan sebanyak 54 orang (58%), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di BLUD RSUD KAJEN yang menjadi sampel penelitian berjenis kelamin perempuan.

Dari data yang diperoleh dapat jelaskan bahwa responden yang dikelompokkan berdasarkan usia 20-30 tahun sebanyak 41 orang (44%), usia 31-40 tahun sebanyak 50 orang (54%), usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang (2%) dan yang usia >50 tahun tidak ada (0%), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di BLUD RSUD KAJEN yang menjadi sampel penelitian berusia 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan usia perawat yang produktif dapat berpengaruh pada kepuasan kerja serta komitmen organisasional perawat tersebut.

Dari data yang diperoleh dapat jelaskan bahwa responden yang dikelompokkan berdasarkan berpendidikan SPK sebanyak 1 orang (1%), berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 75 orang (81%), berpendidikan S1 sebanyak 17 orang (18%) dan yang berpendidikan S2 tidak ada (0%), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di BLUD RSUD KAJEN yang menjadi sampel penelitian berpendidikan D3 Keperawatan. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan pegawai belum memadai sehingga dapat berpengaruh pada kepuasan kerjanya.

Dari data yang diperoleh dapat jelaskan bahwa responden yang dikelompokkan berdasarkan masa kerja <5 tahun sebanyak 38 orang (41%), masa kerja 5-10 tahun sebanyak 42 orang (42%), 11-20 tahun sebanyak 11 orang (12%) dan yang mempunyai masa kerja >20 tahun ada 2 orang (2%), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di BLUD RSUD KAJEN yang menjadi sampel penelitian mempunyai masa kerja 5-10 tahun. Hal ini menunjukkan masa kerja pegawai belum terlalu lama sehingga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional perawat tersebut.

#### **Deskripsi Variabel**

Dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti yaitu : Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi sebagai variabel independent, dan Komitmen Organisasional sebagai variabel dependent, sedangkan Kepuasan Kerja sebagai mediator.

Deskripsi dari masing-masing variabel diperoleh melalui penilaian oleh responden terhadap masing-masing item pernyataan dalam kuesioner, dengan bobot penilaian sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju ( SS ) bobotnya 7
2. Jawaban Setuju ( S ) bobotnya 6
3. Jawaban Agak Setuju ( AS ) bobotnya 5
4. Jawaban Netral ( N ) bobotnya 4
5. Jawaban Kurang Setuju ( KS ) bobotnya 3
6. Jawaban Tidak Setuju ( TS ) bobotnya 2
7. Jawaban Sangat Tidak Setuju ( STS ) bobotnya 1

Berdasarkan analisa atas kriteria penilaian tersebut, deskripsi masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah :

#### **Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (QWL)**

Berdasarkan hasil pengumpulan data diperoleh variabel kualitas kehidupan kerja pada perawat di BLUD RSUD KAJEN terdiri dari 12 indikator menggambarkan skor jawaban yang paling sering muncul pertanyaan atau paling banyak dipilih responden dengan angka *mode* (jawaban responden paling banyak) dari tabel diatas adalah skor jawaban 6, yang artinya bahwa untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur dalam variabel kualitas kehidupan kerja, responden menjawab setuju. Jika dilihat dari rata – rata (*mean*) jawaban responden berkisar pada angka 3.71 s/d 6,06 artinya bahwa rata – rata responden dalam memilih alternatif jawaban

untuk masing – masing pernyataan kuesioner variabel kualitas kehidupan kerja adalah netral (skor 4) sampai setuju (skor 6). Sedangkan nilai tengah (*median*) dari jawaban responden adalah 6 artinya responden menjawab setuju. Dari nilai mean terlihat untuk indikator ke-10 (X1.10) mempunyai mean paling tinggi sebesar 6,06 yang berarti mudah dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja mendapat penilaian paling tinggi dibanding indikator lainnya, sedangkan untuk indikator ke-1 (X1.1) mempunyai mean paling rendah sebesar 3.71 yang berarti gaji yang saya terima sesuai dengan standart. (X1.1) mendapat penilaian rendah dibanding indikator lainnya.

#### Kompetensi

Berdasarkan hasil pengumpulan data diperoleh variabel kualitas kehidupan kerja pada perawat di BLUD RSU Kajen terdiri dari 16 indikator menggambarkan skor jawaban yang paling sering muncul pertanyaan atau paling banyak dipilih responden dengan angka *mode* (jawaban responden paling banyak) dari tabel diatas adalah skor jawaban 6, yang artinya bahwa untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur dalam variabel kompetensi, responden menjawab setuju. Jika dilihat dari rata – rata (*mean*) jawaban responden berkisar pada angka 5,49 s/d 6,12 artinya bahwa rata – rata responden dalam memilih alternatif jawaban untuk masing – masing pernyataan kuesioner variabel kompetensi adalah agak setuju (skor 5) sampai setuju (skor 6). Sedangkan nilai tengah (*median*) dari jawaban responden adalah 6 artinya responden menjawab setuju. Dari nilai mean terlihat untuk indikator ke-6 (X2.6) mempunyai mean paling tinggi sebesar 6,20 yang berarti melakukan pengkajian keperawatan mendapat penilaian paling tinggi dibanding indikator lainnya, sedangkan untuk indikator ke-13 (X2.13) mempunyai mean paling rendah sebesar 5,49 yang berarti memberikan pelayanan asuhan keperawatan dengan menggunakan delegasi dan supervise (X2.13) mendapat penilaian rendah dibanding indikator lainnya.

#### Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengumpulan data diperoleh variabel kepuasan kerja pada perawat di BLUD RSU Kajen terdiri dari 12 indikator menggambarkan skor jawaban yang paling sering muncul pertanyaan atau paling banyak dipilih responden dengan angka *mode* (jawaban responden paling banyak) dari tabel diatas adalah skor jawaban 6, yang artinya bahwa untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur dalam variabel kompetensi, responden menjawab setuju. Jika dilihat dari rata – rata (*mean*) jawaban responden berkisar pada angka 4.74 s/d 6.08 artinya bahwa rata – rata responden dalam memilih alternatif jawaban untuk masing – masing pernyataan kuesioner variabel

kepuasan kerja adalah agak setuju (skor 5) sampai setuju (skor 6). Sedangkan nilai tengah (*median*) dari jawaban responden adalah 6 artinya responden menjawab setuju. Dari nilai mean terlihat untuk indikator ke-1 (Y1.1) mempunyai mean paling tinggi sebesar 6.08 yang berarti bekerja menggunakan keahlian dan ketrampilan mendapat penilaian paling tinggi dibanding indikator lainnya, sedangkan untuk indikator ke-9 (Y1.9) mempunyai mean paling rendah sebesar 4,74 yang berarti jam kerja yang sesuai dengan beban kerja (Y1.9) mendapat penilaian rendah dibanding indikator lainnya.

#### Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengumpulan data diperoleh variabel komitmen organisasional pada perawat di BLUD RSU Kajen terdiri dari 23 indikator menggambarkan skor jawaban yang paling sering muncul pertanyaan atau paling banyak dipilih responden dengan angka *mode* (jawaban responden paling banyak) dari tabel diatas adalah skor jawaban 6, yang artinya bahwa untuk seluruh butir pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur dalam variabel komitmen organisasional, responden menjawab setuju. Jika dilihat dari rata – rata (*mean*) jawaban responden berkisar pada angka 2.53 s/d 5.46 artinya bahwa rata – rata responden dalam memilih alternatif jawaban untuk masing – masing pernyataan kuesioner variabel kepuasan kerja adalah agak tidak setuju (skor 3) sampai agak setuju (skor 5). Sedangkan nilai tengah (*median*) dari jawaban responden adalah 6 artinya responden menjawab setuju. Dari nilai mean terlihat untuk indikator ke-5 (X1.5) mempunyai mean paling tinggi sebesar 5.48 yang berarti saya bagian dari instansi ini mendapat penilaian paling tinggi dibanding indikator lainnya, sedangkan untuk indikator ke-17 (X1.17) mempunyai mean paling rendah sebesar 2.53 yang berarti saya sering pindah instansi (X1.17) mendapat penilaian rendah dibanding indikator lainnya.

#### UJI VALIDITAS

Sebuah kuesioner atau angket dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Oleh karena itu tinggi rendahnya validitas kuisisioner dapat menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Apabila KMO lebih dari 0,5 maka sampel dianggap telah mencukupi sehingga dapat dilakukan analisa lebih lanjut. Dan apabila *loading factor* lebih dari 0,4 maka item yang bersangkutan adalah valid.

Berdasarkan analisa data diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai KMO hitung lebih besar > 0,5 yaitu variabel QWL sebesar 0.631, Kompetensi sebesar 0.870, Kepuasan Kerja sebesar 0.814, dan Komitmen Organisasional sebesar 0,834 dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga sampel telah

memenuhi rasio kecukupan sampel. Sedangkan nilai loading faktor dari indikator masing-masing variabel lebih besar dari 0.4 maka dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan, sehingga diperlukan uji coba terhadap 93 orang responden. Hasil perhitungan reliabilitas diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa  $\alpha$  hitung  $>$   $\alpha$  cronbach (sebesar = 0,7) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*adjusted r square*) /  $R^2$  digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Dari hasil analisa data menunjukkan bahwa *adjusted r square* pada model 1 sebesar 0,293 yang berarti kemampuan model ini dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 29,3% sedangkan sisanya sebesar 70,7% dijelaskan oleh model lain, model ini dinilai kurang bagus karena kemampuan menggambarkan variabel dependent kurang dari 50%. Pada model kedua *adjusted r square* sebesar 0,312 yang berarti kemampuan model ini dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 31,2% sedangkan sisanya sebesar 68,8% dijelaskan oleh model lain, model ini dinilai kurang bagus karena kemampuan menggambarkan variabel dependent kurang dari 50%.

#### Uji F

Dengan melihat tingkat signifikan (F) akan menunjukkan kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Dari hasil analisa data menunjukkan sig 0,000 artinya variabel QWL dan kompetensi mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja. Pada model kedua menunjukkan sig 0,000 artinya variabel QWL dan kompetensi mampu menjelaskan variabel komitmen organisasional.

#### Uji Hipotesa (Uji t)

Dari hasil analisa data menunjukkan bahwa tingkat signifikansi hubungan antara QWL dengan kepuasan kerja sebesar 0,000 yang berarti QWL berpengaruh signifikan kepuasan kerja karena kurang dari 0,05 sehingga hipotesa pertama diterima. Dari hasil analisa data menunjukkan bahwa tingkat signifikan hubungan antara kompetensi dengan kepuasan kerja sebesar 0,008 yang berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena kurang dari 0,05 sehingga hipotesa kedua diterima. Dari hasil analisa data menunjukkan bahwa tingkat signifikan hubungan antara QWL dengan komitmen organisasional sebesar 0,005 yang berarti QWL berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karena kurang dari 0,05 sehingga hipotesa ketiga diterima. Tingkat signifikan hubungan antara kompetensi dengan komitmen

organisasional sebesar 0,126 yang berarti kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional karena lebih dari 0,05 sehingga hipotesa keempat ditolak. Tingkat signifikan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebesar 0,020 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karena kurang dari 0,05 sehingga hipotesa keempat diterima.

#### Uji Efek Mediasi

1. Mediasi I (Antara QWL, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional)

Hubungan Langsung (*direct effect / DE*) antara QWL dan Komitmen Organisasional mempunyai nilai koefisien = 0,300.

Hubungan Tidak Langsung (*indirect effect / IE*) antara QWL dan Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja mempunyai nilai koefisien =  $0,397 \times 0,257 = 0,092$ .

Karena nilai  $DE > IE$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara QWL dan Komitmen Organisasional namun pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

2. Mediasi II (Antara Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional)

Hubungan Langsung (*direct effect / DE*) antara Kompetensi dan Komitmen Organisasional mempunyai nilai koefisien = 0,155

Hubungan Tidak Langsung (*indirect effect / IE*) antara Kompetensi dan Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja mempunyai nilai koefisien =  $0,261 \times 0,257 = 0,067$

Karena kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi penuh hubungan antara Kompetensi dan Komitmen Organisasional.

#### Pembahasan

Menarik kesimpulan dari hasil pengolahan data diatas maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil deskripsi analisis variabel QWL dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai menyatakan setuju. Dari hipotesa pertama yang sudah dibuktikan bahwa QWL berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat BLUD RSU Kajen dengan meningkatkan QWL terutama indikator ke-1 yaitu gaji yang sesuai dengan standart (X.1) karena dari hasil penelitian ini X.1 mempunyai mean paling rendah.

2. Berdasarkan hasil deskripsi analisis variabel kompetensi dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai menyatakan setuju. Dari hipotesa kedua terbukti dalam penelitian ini bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat BLUD RSUD KAJEN dengan meningkatkan X2.13 yang mempunyai mean paling rendah sebesar 5,49 yang berarti memberikan pelayanan asuhan keperawatan dengan menggunakan delegasi dan supervise (X2.13).  
Dari hipotesa keempat tidak terbukti dalam penelitian ini bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi namun kompetensi akan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja, maka untuk meningkatkan komitmen organisasi perawat BLUD RSUD KAJEN melalui peningkatan kepuasan kerja perawat sehingga meningkatkan komitmen organisasi.  
Kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasional hal ini menunjukkan tinggi maupun rendahnya tingkat pendidikan/ kemampuan/ ketrampilan perawat tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi.
3. Berdasarkan hasil deskripsi analisis variabel Kepuasan Kerja dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai menyatakan setuju.  
Dari hipotesa ketiga terbukti dalam penelitian ini bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional perawat BLUD RSUD KAJEN dengan meningkatkan Y1.9 yang mempunyai mean paling rendah sebesar 5,49 yang berarti memberikan jam kerja saya yang sesuai dengan beban kerja (Y1.9)
4. Berdasarkan hasil deskripsi analisis variabel Komitmen Organisasional dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai menyatakan setuju.  
Dari hipotesa kelima tidak terbukti dalam penelitian ini bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional perawat BLUD RSUD KAJEN, namun melalui mediasi kepuasan kerja akan diperoleh pengaruh signifikan terhadap peningkatan Komitmen Organisasional.
1. Kualitas kehidupan kerja (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya peningkatan kualitas kehidupan kerja dari perawat akan memicu peningkatan kepuasan kerja mereka.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya peningkatan kompetensi dari perawat BLUD RSUD KAJEN dapat memicu peningkatan kepuasan kerja mereka.
3. Kualitas kehidupan kerja (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja dari perawat BLUD RSUD KAJEN akan meningkatkan komitmen organisasional mereka.
4. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya peningkatan ataupun penurunan kompetensi dari perawat BLUD RSUD KAJEN tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional mereka.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin tinggi kepuasan kerja perawat BLUD RSUD KAJEN maka akan semakin baik / meningkat komitmen organisasional mereka.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja (QWL) terhadap komitmen organisasional, namun pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.
7. Kepuasan kerja memediasi penuh pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional, artinya kompetensi perawat BLUD RSUD KAJEN baru akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional mereka apabila melalui kepuasan kerja perawat tersebut.

#### Saran

Bagi pihak RSUD KAJEN

Melihat hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan serta pengaruh dari QWL terhadap kepuasan kerja, maka strategi yang dapat dilakukan instansi untuk meningkatkan kepuasan karyawan adalah :

- a. Berusaha untuk meningkatkan QWL terutama pada indikator dengan mean terendah yaitu kompensasi dan upah yang adil. Kemudian secara berurutan untuk meningkatkan QWL sehingga kepuasan kerja yang telah ada di perusahaan akan meningkat yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasional.
- b. Berusaha untuk meningkatkan kompetensi terutama pada indikator ke-13 (X2.13) mempunyai mean paling rendah sebesar 5,49 yang berarti memberikan pelayanan asuhan keperawatan dengan menggunakan delegasi dan supervise (X2.13) sehingga kepuasan kerja yang telah ada di perusahaan akan meningkat yang pada akhirnya

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan penelitian mengenai Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasional dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada perawat BLUD RSUD KAJEN Kabupaten Pekalongan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasional.

- c. Berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja terutama pada indikator ke-9 (Y1.9) mempunyai mean paling rendah sebesar 4,74 yang berarti jam kerja yang sesuai dengan beban kerja (Y1.9) sehingga kepuasan kerja yang telah ada di perusahaan akan meningkat yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasional

Bagi penelitian selanjutnya

- a. Perlu dilakukan penelitian lain atau lanjutan mengenai hal yang sama dengan populasi seluruh perawat yang ada di BLUD RSUD KAJEN Kabupaten Pekalongan, untuk mengetahui apakah populasi yang lebih luas tersebut mempengaruhi hasil / kesimpulan penelitian.
- b. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang ada di BLUD RSUD KAJEN Kabupaten Pekalongan yang merupakan perawat dengan status PNS dan Non PNS. Perlu dilakukan penelitian yang sama dengan status kepegawaian yang sama.
- c. Telah diketahui pengaruh variabel-variabel bebas ( secara total ) terhadap variabel terikat. Perlu dilakukan penelitian lain / lanjutan mengenai pengaruh dari dimensi-dimensi variabel itu / secara parsial.

#### **Implikasi Kebijakan**

Dengan hasil penelitian ini Manajemen RSUD KAJEN bisa lebih meningkatkan komitmen organisasional para perawat dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan tingkat kepuasan kerja perawat, apabila komitmen organisasional para perawat meningkat tentunya bisa memberikan nilai positif bagi instansi yang pada akhirnya bisa meningkatkan pelayanan kepada pasien.

#### **Keterbatasan Penelitian**

1. Peneliti tidak bisa membuktikan hipotesa keempat yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Pengaruh mediasi kepuasan kerja antara QWL terhadap komitmen organisasional lebih kecil dari pengaruh langsung .

#### **Rekomendasi**

1. Untuk penelitian selanjutnya agar meneliti lagi pengaruh variabel kompetensi terhadap komitmen organisasional agar ada pembuktian empiris tentang hipotesa tersebut.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar meneliti lagi pengaruh variabel QWL terhadap komitmen organisasional dengan mediasi variabel lain.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Agustini Srimulyani, Veronika (2012). *Anteseden Organizational Cityzenship Behavior*.

Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1993, Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26, 49-61.

Bayu Surya Parwita, Gde (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja*.

Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.

Cut Zurnali, 2010, “Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker – Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan”, Penerbit Unpad Press, Bandung.

Ghazaly, Imam. dan Fuad SET. (2005). *Structural Equation Modelling*, Teori, Konsep dan Aplikasi Lisrel 8.50. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Husnawati, Ari (2006). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel*.

Imam, Ghozali. (2011). *Riset sumber daya manusia, cara praktis mendeteksi dimensidimensi kinerja karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Indijastuti. Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2 (1) 2338-9729.

Kartika, Lindawati (2009). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Faktor - Faktor Quality of Work Life (QWL)*.

Kris Diana, Eva (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*.

Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior*. Edisi ke-9. McGraw-Hill Inc. Singapore.

Meyer, J. P., Allen, N. J, & Smith, C. A. (1993). *Commitmen to organization occupational: Extension of test of a three componen conceptualization*. *Jurnal of Aplied Pscycology*.

Murdiyanti, Sri (2010). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja*.

Republik Indonesia, 2014. *Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014 Tentang Keperawatan*.

Republik Indonesia, 2002. *Pedoman Peraturan Internal Rumah Sakit (Hospital By Low) Departemen Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2002*.

Republik Indonesia, 2007. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2007 Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal*.

- Republik Indonesia, 2008. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 129/Menkes/SK/II/2008.
- Republik Indonesia, 2013. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Bisnis dan Anggaran Badan Layanan Umum di Lingkungan Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan.
- Republik Indonesia, 2014. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014 Tentang Kesehatan.
- Retnowati, Indra (2003). Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru SD Di Kabupaten Kendal.
- Robbin, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohimah, Siti (2013). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang.
- Rusminingsih & Soliha, Euis (2014). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional.
- Siagian, S.P. (2004). *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang. (1999). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Rineka Cipta.
- Standar Kompetensi Perawat Indonesia- DiPublikasi Oleh Bidang Organisasi PP-PPNI melalui; <http://www.inma-ppni.or.id>.
- Sugiyono, (2006). *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sumarsono, Sonny, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta :Graha Ilmu.