

The Influence of Organizational Dynamics, Quality of Life, and Motivation for Achievement on Commitment and Work Behavior at XYZ Hospital

[Pengaruh Dinamika Organisasi, Kualitas Hidup, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen dan Perilaku Kerja di Rumah Sakit XYZ]

Ayung Wandira Machsa¹⁾, Vera Firdaus²⁾, Rita Ambarwati Sukmono³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of organizational dynamics, quality of life, and achievement motivation on employee commitment and work behavior at XYZ Hospital, Sidoarjo. The type of research conducted by the author in this study is quantitative descriptive research, in quantitative descriptive research, the sampling technique used is the purposive sampling technique in data collection. The location of the research conducted by the author to test the hypothesis is at XYZ Hospital located in Sidoarjo, East Java. The number of respondents in this study is assumed to be 100 respondents. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, t-test, and f-test. The results of this analysis not only provide statistical significance values but also parameter estimation that explains the strength of the relationship between variables.*

Keywords: *Organizational Dynamics; Quality of Life; Achievement Motivation; Commitment Work Behavior.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dinamika organisasi, kualitas hidup, dan motivasi berprestasi terhadap komitmen dan perilaku kerja karyawan di rumah sakit XYZ, sidoarjo. Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, pada penelitian deskriptif kuantitatif teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik purposive sampling dalam pengambilan data. Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk menguji hipotesis adalah di Rumah Sakit XYZ yang bertempat di Sidoarjo, Jawa Timur. Jumlah responden dalam penelitian ini diasumsikan sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f. Hasil dari analisis ini tidak hanya memberikan nilai signifikansi statistik tetapi juga estimasi parameter yang menjelaskan kekuatan hubungan antar variable.

Kata kunci: Dinamika Organisasi; Kualitas Hidup Motivasi Berprestasi Komitmen Perilaku Kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern, suatu organisasi dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya memiliki kinerja tinggi, tetapi juga komitmen yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Bagi kehidupan berorganisasi ataupun dalam suatu perusahaan, komitmen merupakan prasyarat mutlak untuk menjaga kelangsungan organisasi. Dalam hal ini komitmen yang dibutuhkan adalah komitmen dari segenap karyawan untuk kepentingan organisasinya [5]. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung memiliki kesetiaan yang lebih besar, keinginan untuk berkontribusi lebih, dan rendahnya keinginan untuk berpindah kerja.

Perilaku kerja karyawan di Rumah Sakit XYZ menunjukkan dinamika yang fluktuatif dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan laporan evaluasi kinerja individu yang dilakukan tahun 2021 hingga 2024, tercatat penurunan konsistensi dalam disiplin waktu dan inisiatif kerja. Pada tahun 2021, karyawan yang memenuhi indikator kedisiplinan dan tanggung jawab kerja sebanyak 85%, namun angka ini menurun menjadi 72% di tahun 2024. Selain itu, survei internal tentang perilaku kerja tim mengungkapkan bahwa sebanyak 60% karyawan merasa rekan kerja mereka kurang proaktif dalam membantu sesama dalam lingkungan kerja, menandakan penurunan solidaritas dan semangat kolaboratif. Penurunan kualitas perilaku kerja ini juga tercermin dari tingginya angka ketidakhadiran pengisian rekam medis, serta meningkatnya keluhan dari pasien terhadap pelayanan, terutama pada unit gawat darurat dan rawat jalan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja menjadi tantangan utama yang perlu diatasi oleh manajemen rumah sakit. Perilaku kerja yang tidak optimal dapat berdampak serius terhadap pelayanan kesehatan secara keseluruhan [51]. Penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti dinamika organisasi, kualitas hidup karyawan, serta motivasi berprestasi individu.

Dinamika organisasi merupakan elemen penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan efektif. Dinamika organisasi sebagai satu konsep yang menggambarkan proses kelompok yang selalu bergerak, berkembang dan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan yang selalu berubah-ubah [1]. Dinamika organisasi mencakup struktur, komunikasi, kepemimpinan, serta budaya kerja yang ada dalam suatu instansi atau perusahaan. Dinamika organisasi melibatkan perubahan, interaksi, dan respons individu atau kelompok dalam lingkungan kerja, yang secara langsung memengaruhi perilaku kerja sehingga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Sebagai karyawan dalam suatu perusahaan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan organisasi, seperti restrukturisasi, adopsi teknologi baru, atau transformasi budaya kerja. Ketidakpastian akibat dinamika ini sering kali memengaruhi tingkat stres, pola komunikasi, dan kolaborasi antar anggota tim. Sebaliknya, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan dinamis yang mendukung, misalnya melalui kepemimpinan yang inspiratif dan manajemen perubahan yang efektif cenderung lebih mendorong perilaku kerja yang proaktif, inovatif, dan kolaboratif. Kualitas hidup karyawan juga dapat menjadi faktor signifikan dalam membentuk perilaku kerja. Kualitas hidup mencakup kesejahteraan fisik, kesehatan mental, sosial, dan ekonomi karyawan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan dan membangkitkan semangat dalam melaksanakan tugas sehingga mencapai sasaran perusahaan [3]. Karyawan dengan kualitas hidup yang baik cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif, seperti kehadiran kerja yang tinggi, semangat dalam menyelesaikan tugas, serta keterlibatan yang mendalam dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi berprestasi dapat membuat seseorang untuk melakukan sesuatu agar lebih baik dari yang pernah dilakukan atau dicapai sebelumnya [7]. Motivasi bersumber dari 2 faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan motivasi yang bersumber dari dalam diri sendiri, sedangkan faktor eksternal biasanya timbul akibat adanya pengaruh dari luar untuk melakukan tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan [45]. Adapula pendapat yang menyatakan bahwa motivasi untuk berprestasi merupakan dorongan untuk memberikan yang terbaik dari dirinya dan berkaitan erat dengan antusiasme dalam merespon pembelajaran [16]. Motivasi berprestasi yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan lebih siap menerima tantangan dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif [2].

Perilaku kerja dan dinamikanya menjadi cerminan kompleksitas hubungan antara individu, tim, dan organisasi [47]. Untuk menciptakan perilaku kerja yang optimal, maka diperlukan pendekatan holistik yang memperhatikan dinamika organisasi, kesejahteraan karyawan, serta motivasi berprestasi [44]. Dengan memahami dan mengelola interaksi antara faktor-faktor ini, organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan dan menciptakan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan strategis. Kemajuan teknologi menciptakan peluang sekaligus tantangan baru bagi karyawan. Penting untuk memahami bahwa teknologi dapat mempercepat adaptasi terhadap dinamika pekerjaan atau malah meningkatkan kompleksitas yang memengaruhi perilaku kerja secara negatif. Keseimbangan kehidupan kerja dalam konteks dinamika pekerjaan sangat berpengaruh, karena jika hal tersebut tidak seimbang dapat memengaruhi perilaku kerja, seperti penurunan produktivitas atau munculnya perilaku kontraproduktif.

Komitmen kerja dalam penelitian ini memediasi pengaruh antara dinamika organisasi, kualitas hidup, dan motivasi berprestasi terhadap perilaku kerja karyawan. Namun, keterkaitan ilmiahnya belum sepenuhnya dielaborasi dalam kerangka teoritis. Komitmen menjadi penting karena dapat merepresentasikan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi dan memengaruhi perilaku dalam menjalankan tugas. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka akan cenderung bekerja lebih tekun, loyal, dan menunjukkan perilaku kerja yang positif meskipun tekanan organisasi tinggi atau kondisi kerja kurang ideal [52].

Penelitian ini dipengaruhi oleh *gap research* dari penelitian sebelumnya yang sama-sama menggunakan variable motivasi berprestasi, komitmen dan perilaku kerja namun terdapat celah yang kemudian dikembangkan pada penelitian ini dengan menambahkan variabel dinamika organisasi dan kualitas hidup. Beberapa penelitian sebelumnya dilakukan di sektor tertentu, seperti perusahaan dibidang manufaktur, sehingga kurang memberikan gambaran komprehensif tentang dinamika organisasi memengaruhi perilaku kerja di sektor lain seperti perusahaan bidang jasa layanan, kesehatan, atau pendidikan. Pada penelitian sebelumnya sering kali kurang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dalam konteks dinamika organisasi. Ketidakseimbangan ini dapat memengaruhi perilaku kerja, seperti penurunan produktivitas atau munculnya perilaku kontraproduktif, namun hubungan spesifiknya masih jarang dijelaskan.

Rumusan masalah: Apakah dinamika Organisasi, kualitas hidup, dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dan perilaku kerja di RS. XYZ?

Pertanyaan penelitian:

1. Apakah dinamika organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja?
2. Apakah kualitas hidup berpengaruh terhadap perilaku kerja?

3. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap perilaku kerja?
4. Apakah dinamika organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja?
5. Apakah kualitas hidup berpengaruh terhadap komitmen?
6. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap komitmen?
7. Apakah komitmen berpengaruh terhadap perilaku kerja?
8. Apakah dinamika organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja melalui komitmen?
9. Apakah kualitas hidup berpengaruh terhadap perilaku kerja melalui komitmen?
10. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap perilaku kerja melalui komitmen?

Kategori SDGs: Penelitian ini menggunakan kategori SDGs sesuai nomor 8 yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua kalangan.

Literatur Review

Dinamika Organisasi (X1)

Dinamika organisasi merujuk pada pola interaksi dan hubungan yang terjadi di dalam sebuah lingkungan kerja, termasuk aspek-aspek seperti komunikasi, kepemimpinan, struktur, dan budaya organisasi. Dinamika yang sehat menciptakan kondisi kerja yang harmonis, anggota organisasi merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas mereka [48]. Dinamika organisasi menggambarkan kemampuan suatu organisasi dalam merespons dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan [56]. Sesuai dengan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan indikator dinamika kerja yang digunakan yaitu:

- a. Relevansi tujuan organisasi: memastikan semua tindakan sama dengan visi bersama dan peningkatan komitmen individu dalam mencapai hasil yang diinginkan.
- b. Pembagian tugas dalam organisasi: tanggung jawab dan peran antar anggota dalam pelaksanaan tugas.
- c. Penyelesaian konflik: upaya mengelola dan menyelesaikan perbedaan pendapat.
- d. Partisipasi anggota: keaktifan setiap individu.
- e. Interaksi antar anggota: hubungan yang terjalin di antara individu dalam suatu organisasi

Dalam penelitian terdahulu [41];[42];[43] menunjukkan bahwa dinamika organisasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen dan kinerja karyawan, namun peneliti tidak menemukan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa dinamika organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen dan kinerja karyawan.

Kualitas Hidup (X2)

Kualitas hidup dalam konteks organisasi merujuk pada kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan motivasi, produktivitas, dan keterlibatan kerja. Dimensi seperti keseimbangan kerja-hidup, lingkungan kerja yang mendukung, serta keamanan kerja menjadi indikator penting dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan [57]. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. memungkinkan individu untuk bekerja secara produktif tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi, seperti waktu bersama keluarga, kesehatan, dan kebahagiaan [3]. Sebaliknya, kualitas hidup yang rendah dapat memengaruhi kinerja kerja secara negatif, seperti peningkatan stres, absensi, hingga burnout. Oleh karena itu, kualitas hidup menjadi indikator penting untuk memahami seberapa baik lingkungan kerja mendukung kesejahteraan karyawan. Indikator pada penelitian kali ini sebagai berikut:

- a. Kesehatan mental: psikologis tenaga kerja
- b. Hubungan sosial: Kualitas interaksi dan dukungan sosial yang diterima
- c. Kondisi lingkungan: faktor-faktor fisik seperti polusi, aksesibilitas terhadap fasilitas umum, dan keamanan
- d. Status Ekonomi: kondisi finansial individu

Penelitian terdahulu [3];[4];[5] menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian [6] menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Motivasi Berprestasi (X3)

Motivasi berprestasi adalah dorongan internal seseorang untuk mencapai keunggulan dalam tugas-tugasnya. Teori McClelland menempatkan motivasi ini sebagai salah satu kebutuhan utama yang memengaruhi perilaku kerja. Motivasi berprestasi berperan dalam mendorong individu untuk menetapkan tujuan, mencari tantangan, dan menunjukkan ketekunan terhadap hasil [58]. Motivasi berprestasi muncul dari keinginan untuk mencapai sesuatu yang signifikan, menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan menguasai keterampilan atau pengetahuan baru. Dalam konteks organisasi, motivasi berprestasi memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih proaktif, inovatif, dan berorientasi pada solusi. Indikator motivasi berprestasi yang mendukung penelitian ini diantaranya:

- a. Tanggungjawab pribadi: rasa tanggungjawab karyawan
- b. Berani mengambil risiko: Kemampuan individu untuk menghadapi tantangan
- c. Tujuan realistis: Penetapan sasaran yang dapat dicapai
- d. Rencana Kerja Komprehensif: Penyusunan strategi dan langkah-langkah yang jelas untuk mencapai tujuan

Motivasi berprestasi merupakan motivasi yang bertujuan untuk mengejar, mengembangkan, maupun mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi [7]. Temuan terdahulu [8];[7];[9];[10] menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan di berbagai bidang. Peneliti belum menemukan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan, tetapi pada penelitian [11] menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap komitmen siswa.

Komitmen (Z)

Komitmen adalah keadaan dimana seorang individu memihak pada hal tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam hal tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas dan keterikatan emosional individu terhadap tempat kerjanya. Organisasi dengan komitmen tinggi mampu menciptakan budaya kerja yang kooperatif dan stabil [59]. Indikator komitmen antara lain [5]:

- a. Komitmen Afektif: Merujuk pada keterikatan emosional individu terhadap organisasi, di mana individu merasa bangga dan memiliki rasa loyalitas yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Komitmen Berkelanjutan: Berkaitan dengan pertimbangan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi berdasarkan keuntungan yang diperoleh, serta kerugian yang mungkin terjadi jika meninggalkan organisasi.
- c. Komitmen Normatif: Menggambarkan rasa kewajiban individu untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya rasa utang budi atau norma sosial yang mengharuskan kesetiaan.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan cenderung memikirkan apa yang telah diberikan untuk perusahaan, dan alasan-alasan mengapa mereka harus tetap bertahan di perusahaan [4]. Penelitian terdahulu [4];[3];[8];[7] menunjukkan bahwa komitmen sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian [5] komitmen tidak berpengaruh terhadap kualitas maupun kinerja karyawan.

Perilaku Kerja (Y)

Perilaku kerja adalah tindakan nyata yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja [60]. Perilaku kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta dinamika lingkungan kerja [12]. Karyawan yang merasa didukung, dihargai, dan terlibat cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti inisiatif dan tanggung jawab yang tinggi. Indikator perilaku kerja yaitu:

- a. Quantity of Work (Kuantitas Pekerjaan): volume atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- b. Quality of Work (Kualitas Pekerjaan): ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menyelesaikan tugas
- c. Kemandirian (Dependability): kemampuan seorang karyawan untuk bekerja secara mandiri dengan meminimalisir bantuan dari orang lain
- d. Inisiatif (Initiative): kemampuan untuk mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas
- e. Kemampuan Beradaptasi (Adaptability): tingkat penyesuaian diri dengan perubahan kondisi dan kebutuhan di tempat kerja

Pengaruh Dinamika Organisasi terhadap Perilaku Kerja

Dinamika organisasi berdampak signifikan terhadap perilaku kerja melalui peningkatan fleksibilitas, agilitas, dan keterlibatan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [56];[60];[61];[62] menunjukkan bahwa dinamika organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja.

H1: Dinamika Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja.

Pengaruh Kualitas Hidup terhadap Perilaku Kerja

Karyawan yang merasakan kualitas hidup tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang produktif dan kolaboratif. Penelitian [57];[60];[63];[64];[65] menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan perilaku kerja, seperti inisiatif, kepatuhan, kolaborasi, dan ketekunan. Dimensi seperti keseimbangan kerja-hidup, lingkungan kerja yang mendukung, serta keamanan kerja menjadi indikator penting dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada perilaku kerja karyawan.

H2: Kualitas Hidup berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja.

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Perilaku Kerja

Tingginya motivasi berprestasi mendorong peningkatan efektivitas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Dalam penelitian [58];[60] terlihat bahwa motivasi berprestasi seorang karyawan akan memberikan pengaruh positif terhadap perilaku kerja.

H3: Motivasi Berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja.

Pengaruh Dinamika Organisasi terhadap Komitmen

Organisasi yang dinamis menciptakan keterlibatan emosional karyawan yang tinggi sehingga karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi pada tanggung jawab pekerjaannya. Dalam penelitian [56];[59];[61];[62];[66] menunjukkan hasil bahwa organisasi yang dinamis akan memberikan pengaruh positif pada komitmen karyawan.

H4: Dinamika Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen.

Pengaruh Kualitas Hidup terhadap Komitmen

Lingkungan kerja yang mendukung kualitas hidup mendorong loyalitas dan keterikatan. Dalam penelitian [57];[59];[63];[64];[66] membuktikan bahwa kualitas hidup kerja yang baik akan berpengaruh signifikan pada komitmen karyawan sehingga menjadi lebih loyal dan bertanggung jawab pada pekerjaan.

H5: Kualitas Hidup berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen.

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen

Individu dengan motivasi tinggi akan lebih berkomitmen terhadap pencapaian dan tujuan perusahaan. Penelitian [58];[59];[66] menunjukkan hasil bahwa karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja akan berpengaruh pada komitmen kinerjanya di perusahaan yang akan mendukungnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

H6: Motivasi Berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen.

Pengaruh Komitmen terhadap Perilaku Kerja

Komitmen yang kuat akan memengaruhi perilaku kerja secara positif dalam bentuk dedikasi dan tanggung jawab. Dalam penelitian [59];[60];[66] menunjukkan hasil dari pengaruh yang signifikan antara komitmen yang kuat pada perilaku karyawan dalam bentuk tanggung jawab pada pekerjaan.

H7: Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja.

Pengaruh Dinamika Organisasi terhadap Perilaku Kerja melalui Komitmen

Dinamika organisasi mencerminkan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan dengan cepat dan fleksibel. Organisasi yang dinamis cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, memberikan ruang partisipasi karyawan, serta memiliki struktur yang adaptif. Lingkungan kerja semacam ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Komitmen yang terbentuk dari pengalaman bekerja di organisasi yang dinamis akan memengaruhi perilaku kerja menjadi lebih proaktif, kolaboratif, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, komitmen berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara dinamika organisasi dan perilaku kerja.

H8: Dinamika Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja melalui Komitmen

Pengaruh Kualitas Hidup terhadap Perilaku Kerja melalui Komitmen

Kualitas hidup kerja yang tinggi, seperti keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dukungan manajerial, serta kondisi kerja yang layak, dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa kebutuhan fisik dan psikologisnya terpenuhi, maka mereka akan menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Komitmen ini pada akhirnya memengaruhi perilaku kerja menjadi lebih positif, seperti meningkatnya produktivitas, etos kerja, dan kerjasama tim. Oleh karena itu, komitmen menjadi perantara yang penting dalam menjelaskan bagaimana kualitas hidup kerja berdampak terhadap perilaku kerja.

H9: Kualitas Hidup berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja melalui Komitmen

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Perilaku Kerja melalui Komitmen

Motivasi berprestasi mendorong individu untuk terus berkembang, menyelesaikan tugas dengan standar tinggi, serta menetapkan target-target kerja yang ambisius. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung membangun komitmen yang kuat terhadap organisasi karena mereka melihat tempat kerja sebagai wadah untuk mewujudkan tujuan pribadinya. Komitmen ini kemudian berdampak positif pada perilaku kerja, misalnya melalui peningkatan tanggung jawab, disiplin kerja, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, komitmen berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi berprestasi dan perilaku kerja.

H10: Motivasi Berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja melalui Komitmen

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1: Dinamika Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja
 H2: Kualitas Hidup berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja
 H3: Motivasi Berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja
 H4: Dinamika Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen
 H5: Kualitas Hidup berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen
 H6: Motivasi Berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen
 H7: Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja
 H8: Dinamika Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja melalui Komitmen
 H9: Kualitas Hidup berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja melalui Komitmen
 H10: Motivasi Berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja melalui Komitmen

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di RS. XYZ di Sidoarjo, Jawa Timur sebanyak 280 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dimana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria tersebut antara lain:

- Karyawan dari unit-unit layanan yang berhubungan langsung dengan pasien, yaitu Unit Gawat Darurat, Rawat Jalan, Rawat Inap, dan Layanan Penunjang (Laboratorium, Radiologi, dan Farmasi). Karyawan pada unit tersebut memiliki interaksi yang tinggi dengan pasien, sehingga perilaku kerja karyawan di unit tersebut sangat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Selain itu, unit-unit ini menjadi representasi dari dinamika organisasi yang paling kompleks, karena karyawan di unit ini terpapar langsung pada tekanan kerja, tuntutan profesionalisme, dan interaksi tim lintas fungsi.
- Karyawan dengan masa kerja ≥ 2 tahun, karena dianggap telah melewati masa orientasi dan adaptasi organisasi. Persepsi terhadap komitmen kerja dan perilaku kerja cenderung matang pada masa kerja di atas 2 tahun [54].
- Karyawan usia 25 – 50 tahun, karena pada usia tersebut karyawan berada dalam fase produktif dan aktif secara profesional. Karyawan dalam rentang usia ini umumnya lebih stabil secara psikologis, mampu berpikir strategis, dan menunjukkan perilaku kerja yang lebih konsisten dibandingkan usia terlalu muda (belum stabil) atau terlalu tua (mendekati pensiun).

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Hair et al. (2010), yang merekomendasikan jumlah minimal 5–10 responden per indikator dalam analisis SEM (Structural Equation Modeling). Dalam penelitian ini terdapat 5 variabel yaitu Dinamika Organisasi (X1), Kualitas Hidup (X2), Motivasi Berprestasi (X3), Komitmen Kerja (Z), dan Perilaku Kerja (Y) dengan total 21 indikator. Maka, kebutuhan sampel minimal adalah $21 \times 5 = 105$ responden.

Pengumpulan data dalam penelitian melalui instrumen survei dalam bentuk kuesioner, yang dirancang berdasarkan indikator-indikator spesifik dari variabel penelitian. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak AMOS versi terbaru menjadi metode utama yang

digunakan untuk menguji hubungan antar variabel secara simultan. Proses analisis dilakukan secara bertahap, dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas melalui pengukuran outer model, dan dilanjutkan dengan pengujian hubungan antar konstruk (inner model) untuk menguji hipotesis secara keseluruhan. Tahap Pertama, uji model pengukuran (Measurement Model) dilakukan untuk menilai validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk masing-masing variabel. Indikator dengan loading factor < 0.5 akan dieliminasi agar model mencapai fit yang optimal. Tahap Kedua, setelah model pengukuran terpenuhi, dilakukan uji model struktural (Structural Model) untuk melihat pengaruh langsung antar variabel, termasuk pengujian hipotesis H1–H10. Tahap ketiga, uji mediasi hipotesis H7–H10 sebagai variabel mediasi dilakukan menggunakan pendekatan bootstrapping pada AMOS dengan 2000 resampling. Signifikansi mediasi diuji berdasarkan nilai p dan confidence interval dari pengaruh tidak langsung. Hasil dari pengujian tersebut akan menunjukkan apakah mediasi bersifat parsial atau penuh.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dinamika Organisasi (X1) adalah adaptasi rumah sakit terhadap perubahan kebijakan pemerintah dan tuntutan customer. Indikator dinamika organisasi:

- Relevansi tujuan organisasi: kesesuaian tujuan rumah sakit dengan kebutuhan dan realitas saat ini
- Pembagian tugas dalam organisasi: proses mendistribusikan pekerjaan kepada karyawan di rumah sakit
- Penyelesaian konflik: penyelesaian permasalahan antar karyawan di rumah sakit
- Partisipasi anggota: keterlibatan aktif karyawan di rumah sakit
- Interaksi antar anggota: komunikasi antar karyawan di rumah sakit

Kualitas Hidup (X2) adalah tingkat kesejahteraan karyawan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Indikator kualitas hidup:

- Kesehatan mental: keseimbangan emosi karyawan
- Hubungan sosial: dukungan sosial yang diterima oleh karyawan
- Kondisi lingkungan keadaan fisik tempat bekerja
- Status Ekonomi: tingkat kemampuan ekonomi karyawan

Motivasi Berprestasi (X3) adalah dorongan internal yang dimiliki karyawan untuk bekerja dengan hasil terbaik.

Indikator motivasi berprestasi:

- Tanggung jawab pribadi: kesadaran karyawan dalam bekerja secara profesional
- Berani mengambil risiko: tidak takut gagal dan siap menghadapi konsekuensi yang tidak pasti
- Tujuan realistis: target kerja karyawan yang dapat dicapai secara efektif.
- Rencana Kerja Komprehensif: perencanaan tugas yang lengkap, terstruktur yang dibuat oleh karyawan untuk mencapai tujuannya

Komitmen (Z) adalah tingkat loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya. Indikator komitmen:

- Komitmen Afektif: keterikatan emosi karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya
- Komitmen Berkelanjutan: kesediaan karyawan untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang di rumah sakit
- Komitmen Normatif: tanggung jawab moral yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya

Perilaku Kerja (Y) adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di rumah sakit. Indikator perilaku kerja:

- Quantity of Work* (Kuantitas Pekerjaan): jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu
- Quality of Work* (Kualitas Pekerjaan): ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan di rumah sakit
- Kemandirian (*Dependability*): kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas secara mandiri
- Inisiatif (*Initiative*): mengambil tindakan atau langkah-langkah yang diperlukan secara proaktif dalam menjalankan tugas pekerjaan
- Kemampuan Beradaptasi (*Adaptability*): kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang diterapkan di rumah sakit.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan di RS. XYZ di Sidoarjo yang berjumlah 119 responden. Karakteristik responden dibedakan berdasarkan usia, pendidikan terakhir, lama kerja, dan status kekaryawanan. Berikut ini disajikan statistik demografi responden yang merupakan Karyawan di RS. XYZ di Sidoarjo

Tabel 1 Statistik Deskriptif Demografi Responden

| | Kriteria | Frekwensi (orang) | Persentase (%) |
|---------------------|---------------------|-------------------|----------------|
| Usia | Dibawah 30 tahun | 59 | 49,6 |
| | 30 – 50 tahun | 55 | 46,2 |
| | Diatas 50 tahun | 5 | 4,2 |
| | Jumlah | 119 | 100,0 |
| Pendidikan | D3 | 93 | 78,2 |
| | S1 | 26 | 21,8 |
| | Jumlah | 119 | 100,0 |
| Lama Kerja | 5 tahun atau kurang | 62 | 52,1 |
| | 6 – 10 tahun | 48 | 40,3 |
| | Diatas 10 tahun | 9 | 7,6 |
| | Jumlah | 119 | 100,0 |
| Status Kekaryawanan | Tetap | 34 | 28,6 |
| | Kontrak | 85 | 71,4 |
| | Jumlah | 119 | 100,0 |

Sumber: Olah data SEM AMOS 24

Berdasarkan Tabel 1 dari sisi usia dapat diketahui bahwa responden dengan usia kurang dari 30 tahun sebanyak 59 orang, usia 30 – 40 tahun sebanyak 55 orang, dan usia di atas 40 tahun sebanyak 5 orang. Responden dengan pendidikan D3 sebanyak 93 orang dan S1 sebanyak 26 orang. Dari sisi lama kerja dapat diketahui bahwa responden dengan lama kerja 5 tahun atau kurang sebanyak 62 orang, lama kerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 48 orang, dan lama kerja di atas 10 tahun sebanyak 9 orang. Mengacu pada status kekaryawanan, karyawan tetap sebanyak 34 orang dan karyawan kontrak sebanyak 85 orang.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini karyawan di RS. XYZ di Sidoarjo dengan berusia 30 ke bawah (49,6%), memiliki tingkat pendidikan D3 (78,2%), memiliki masa lama kerja dibawah 5 tahun (52,1%), dan status kekaryawanan kontrak (71,4%).

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel penelitian bertujuan mengetahui distribusi frekuensi pernyataan responden terhadap angket yang dibagikan. Variabel penelitian yang terdiri dari dinamika organisasi (X1), kualitas hidup (X2), motivasi berprestasi (X3), komitmen (Z), dan perilaku kerja (Y). Berikut ini disajikan deskripsi masing-masing variabel penelitian.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Dinamika Organisasi (X1)

| No | Item | Skor | | | | | | | | | | Jumlah | |
|--------------|------|------|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|--------|--------|
| | | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | F | Rerata |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | X11 | 46 | 38,7 | 63 | 52,9 | 4 | 3,4 | 6 | 5,0 | 0 | 0,0 | 119 | 4,25 |
| 2 | X12 | 32 | 26,9 | 72 | 60,5 | 12 | 10,1 | 3 | 2,5 | 0 | 0,0 | 119 | 4,12 |
| 3 | X13 | 58 | 48,7 | 50 | 42,0 | 3 | 2,5 | 8 | 6,7 | 0 | 0,0 | 119 | 4,33 |
| 4 | X14 | 58 | 48,7 | 51 | 42,9 | 3 | 2,5 | 7 | 5,9 | 0 | 0,0 | 119 | 4,34 |
| 5 | X15 | 32 | 26,9 | 69 | 58,0 | 9 | 7,6 | 9 | 7,6 | 0 | 0,0 | 119 | 4,04 |
| 6 | X16 | 30 | 25,2 | 68 | 57,1 | 17 | 14,3 | 3 | 2,5 | 1 | 0,8 | 119 | 4,03 |
| 7 | X17 | 36 | 30,3 | 67 | 56,3 | 7 | 5,9 | 4 | 3,4 | 5 | 4,2 | 119 | 4,05 |
| 8 | X18 | 35 | 29,4 | 69 | 58,0 | 8 | 6,7 | 6 | 5,0 | 1 | 0,8 | 119 | 4,10 |
| 9 | X19 | 41 | 34,5 | 69 | 58,0 | 3 | 2,5 | 5 | 4,2 | 1 | 0,8 | 119 | 4,21 |
| 10 | X110 | 37 | 31,1 | 70 | 58,8 | 1 | 0,8 | 7 | 5,9 | 4 | 3,4 | 119 | 4,08 |
| Rerata Total | | | | | | | | | | | | 119 | 4,16 |

Sumber: Olah data SEM AMOS 24

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa variabel dinamika organisasi di RS. XYZ di Sidoarjo secara umum dipersepsikan baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 4,16 serta memiliki nilai modus sebesar 4. Penilaian dinamika organisasi di RS. XYZ di Sidoarjo yang baik dapat dilihat dari karyawan memahami dengan jelas tujuan rumah sakit tempat bekerja; dalam upaya mencapai tujuannya, karyawan merasa rumah sakit terbuka terhadap kebijakan pemerintah; karyawan memahami dengan jelas uraian tugas di rumah sakit; karyawan melaksanakan uraian tugas sesuai dengan kompetensi; karyawan memahami prosedur penyelesaian konflik antar karyawan di rumah sakit; karyawan puas dengan cara rumah sakit menangani konflik internal yang terjadi; karyawan dilibatkan dalam rapat yang berkaitan dengan sistem kerja di rumah sakit; karyawan aktif mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh rumah sakit; karyawan merasa mudah berkomunikasi dengan rekan kerja dari profesi lain; serta karyawan merasa diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat kepada atasan.

Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel kualitas hidup (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kualitas Hidup (X2)

| No | Item | Skor | | | | | | | | | | Jumlah | |
|--------------|------|------|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|--------|--------|
| | | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | F | Rerata |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | X21 | 40 | 33,6 | 66 | 55,5 | 11 | 9,2 | 1 | 0,8 | 1 | 0,8 | 119 | 4,20 |
| 2 | X22 | 38 | 31,9 | 55 | 46,2 | 19 | 16,0 | 6 | 5,0 | 1 | 0,8 | 119 | 4,03 |
| 3 | X23 | 43 | 36,1 | 67 | 56,3 | 6 | 5,0 | 3 | 2,5 | 0 | 0,0 | 119 | 4,26 |
| 4 | X24 | 46 | 38,7 | 69 | 58,0 | 0 | 0,0 | 4 | 3,4 | 0 | 0,0 | 119 | 4,32 |
| 5 | X25 | 41 | 34,5 | 70 | 58,8 | 5 | 4,2 | 3 | 2,5 | 0 | 0,0 | 119 | 4,25 |
| 6 | X26 | 46 | 38,7 | 56 | 47,1 | 16 | 13,4 | 1 | 0,8 | 0 | 0,0 | 119 | 4,24 |
| 7 | X27 | 34 | 28,6 | 67 | 56,3 | 17 | 14,3 | 1 | 0,8 | 0 | 0,0 | 119 | 4,13 |
| 8 | X28 | 31 | 26,1 | 68 | 57,1 | 18 | 15,1 | 2 | 1,7 | 0 | 0,0 | 119 | 4,08 |
| Rerata Total | | | | | | | | | | | | 4,19 | |

Sumber: Olah data SEM AMOS 24

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel kualitas hidup (X2) di RS. XYZ di Sidoarjo dipersepsikan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 4.19 serta memiliki nilai modus sebesar 4. Baiknya kualitas hidup di RS. XYZ di Sidoarjo dapat dilihat dari karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa gangguan emosi berlebihan; pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi; rekan kerja bersedia membantu ketika karyawan membutuhkan; karyawan merasa mendapatkan dukungan penuh dari keluarga untuk bekerja di rumah sakit; karyawan bekerja di tempat yang nyaman; dalam bekerja karyawan didukung dengan sarana yang baik; karyawan memiliki kesempatan untuk menabung dan investasi; serta kebutuhan dasar karyawan (tempat tinggal) saat ini dapat terpenuhi.

Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indicator motivasi berprestasi (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Berprestasi (X3)

| No | Item | Skor | | | | | | | | | | Jumlah | |
|--------------|------|------|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|--------|--------|
| | | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | F | Rerata |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | X31 | 63 | 52,9 | 51 | 42,9 | 3 | 2,5 | 2 | 1,7 | 0 | 0,0 | 119 | 4,47 |
| 2 | X32 | 65 | 54,6 | 49 | 41,2 | 3 | 2,5 | 2 | 1,7 | 0 | 0,0 | 119 | 4,49 |
| 3 | X33 | 36 | 30,3 | 64 | 53,8 | 17 | 14,3 | 2 | 1,7 | 0 | 0,0 | 119 | 4,13 |
| 4 | X34 | 37 | 31,1 | 73 | 61,3 | 8 | 6,7 | 1 | 0,8 | 0 | 0,0 | 119 | 4,23 |
| 5 | X35 | 42 | 35,3 | 71 | 59,7 | 4 | 3,4 | 2 | 1,7 | 0 | 0,0 | 119 | 4,29 |
| 6 | X36 | 45 | 37,8 | 67 | 56,3 | 6 | 5,0 | 1 | 0,8 | 0 | 0,0 | 119 | 4,31 |
| 7 | X37 | 55 | 46,2 | 58 | 48,7 | 4 | 3,4 | 2 | 1,7 | 0 | 0,0 | 119 | 4,39 |
| 8 | X38 | 49 | 41,2 | 61 | 51,3 | 7 | 5,9 | 2 | 1,7 | 0 | 0,0 | 119 | 4,32 |
| Rerata Total | | | | | | | | | | | | 4,33 | |

Sumber: Olah data SEM AMOS 24

Berdasarkan Tabel 4 dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi berprestasi (X3) di RS. XYZ di Sidoarjo dipersepsikan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 4,33 serta memiliki

nilai modus sebesar 4. Sangat baiknya motivasi berprestasi di RS. XYZ di Sidoarjo dapat dilihat dari karyawan merasa bertanggung jawab atas kualitas pekerjaan; karyawan memberikan pelayanan terbaik meskipun tidak diawasi; karyawan berani mengambil keputusan tanpa menunggu arahan atasan; karyawan siap menerima konsekuensi atas keputusan yang diambil; karyawan memiliki target kerja yang spesifik dan jelas; target kerja karyawan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit; karyawan menyusun rencana kerja agar mudah dijalankan; serta karyawan melakukan dievaluasi rencana kerja secara berkala.

Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator komitmen (Z) disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen (Z)

| No | Item | Skor | | | | | | | | | | Jumlah | |
|--------------|------|------|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|--------|--------|
| | | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | F | Rerata |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | Z1 | 39 | 32,8 | 74 | 62,2 | 4 | 3,4 | 2 | 1,7 | 0 | 0,0 | 119 | 4,26 |
| 2 | Z2 | 31 | 26,1 | 78 | 65,5 | 9 | 7,6 | 0 | 0,0 | 1 | 0,8 | 119 | 4,16 |
| 3 | Z3 | 32 | 26,9 | 79 | 66,4 | 6 | 5,0 | 2 | 1,7 | 0 | 0,0 | 119 | 4,18 |
| 4 | Z4 | 44 | 37,0 | 61 | 51,3 | 12 | 10,1 | 1 | 0,8 | 1 | 0,8 | 119 | 4,23 |
| 5 | Z5 | 54 | 45,4 | 59 | 49,6 | 3 | 2,5 | 3 | 2,5 | 0 | 0,0 | 119 | 4,38 |
| 6 | Z6 | 64 | 53,8 | 49 | 41,2 | 4 | 3,4 | 2 | 1,7 | 0 | 0,0 | 119 | 4,47 |
| Rerata Total | | | | | | | | | | | | | 4,28 |

Sumber: Olah data SEM AMOS 24

Berdasarkan Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen (Z) di RS. XYZ di Sidoarjo dipersepsikan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 4,28 serta memiliki nilai modus sebesar 4. Sangat baiknya komitmen dapat dilihat dari karyawan merasa bangga dengan pekerjaan di rumah sakit; karyawan akan merasa kehilangan jika harus meninggalkan rumah sakit; pekerjaan yang karyawan lakukan saat ini dapat menentukan keberlanjutan rumah sakit; dengan keberlanjutan rumah sakit ini, maka karyawan dapat kesempatan berkarir dalam jangka panjang; banyak pengetahuan yang karyawan dapatkan selama bekerja di rumah sakit; serta karyawan merasa pekerjaan adalah bagian dari kewajiban moral terhadap masyarakat, bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan pribadi karyawan.

Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator perilaku kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Perilaku kerja (Y)

| No | Item | Skor | | | | | | | | | | Jumlah | |
|--------------|------|------|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|--------|--------|
| | | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | F | Rerata |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | Y1 | 35 | 29,4 | 61 | 51,3 | 21 | 17,6 | 2 | 1,7 | 0 | 0,0 | 119 | 4,08 |
| 2 | Y2 | 39 | 32,8 | 65 | 54,6 | 13 | 10,9 | 2 | 1,7 | 0 | 0,0 | 119 | 4,18 |
| 3 | Y3 | 51 | 42,9 | 60 | 50,4 | 4 | 3,4 | 4 | 3,4 | 0 | 0,0 | 119 | 4,33 |
| 4 | Y4 | 39 | 32,8 | 72 | 60,5 | 5 | 4,2 | 3 | 2,5 | 0 | 0,0 | 119 | 4,24 |
| 5 | Y5 | 32 | 26,9 | 73 | 61,3 | 13 | 10,9 | 1 | 0,8 | 0 | 0,0 | 119 | 4,14 |
| 6 | Y6 | 31 | 26,1 | 74 | 62,2 | 13 | 10,9 | 1 | 0,8 | 0 | 0,0 | 119 | 4,13 |
| 7 | Y7 | 38 | 31,9 | 76 | 63,9 | 2 | 1,7 | 3 | 2,5 | 0 | 0,0 | 119 | 4,25 |
| 8 | Y8 | 43 | 36,1 | 69 | 58,0 | 4 | 3,4 | 3 | 2,5 | 0 | 0,0 | 119 | 4,28 |
| 9 | Y9 | 37 | 31,1 | 68 | 57,1 | 11 | 9,2 | 3 | 2,5 | 0 | 0,0 | 119 | 4,17 |
| 10 | Y10 | 46 | 38,7 | 63 | 52,9 | 6 | 5,0 | 4 | 3,4 | 0 | 0,0 | 119 | 4,27 |
| Rerata Total | | | | | | | | | | | | | 4,21 |

Sumber: Olah data SEM AMOS 24

Berdasarkan Tabel 6 dapat dinyatakan bahwa variabel perilaku kerja (Y) di RS. XYZ di Sidoarjo dipersepsikan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 4,21 serta memiliki nilai modus sebesar 4. Sangat baiknya perilaku kerja di RS. XYZ di Sidoarjo dapat dilihat dari karyawan merasa beban kerja saya sesuai dengan jumlah tugas yang diberikan oleh rumah sakit; karyawan dapat menangani jumlah pasien yang sesuai dengan kapasitas saya setiap harinya; karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan rumah sakit; karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan teliti tanpa membuat kesalahan yang signifikan; karyawan dapat mengambil keputusan profesional dengan cepat tanpa harus menunggu persetujuan lebih lanjut; karyawan dapat bekerja secara mandiri tanpa banyak bergantung pada instruksi

dari atasan; karyawan akan mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan; karyawan dapat berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencari solusi yang lebih baik dalam pekerjaan sehari-hari; karyawan cepat menyesuaikan diri ketika ada perubahan kebijakan yang diterapkan di rumah sakit; serta karyawan akan mempelajari hal baru agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di rumah sakit.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut. Sedangkan, reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Hasil uji validitas dan reliabilitas secara ringkas yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Indikator | Loading Factor (I) | λ^2 | $1 - \lambda^2$ | CR |
|----------|-----------|--------------------|-------------|-----------------|-------|
| X1 | X11 | 0,829 | 0,687 | 0,313 | 0,954 |
| | X12 | 0,781 | 0,610 | 0,390 | |
| | X13 | 0,871 | 0,759 | 0,241 | |
| | X14 | 0,792 | 0,627 | 0,373 | |
| | X15 | 0,823 | 0,677 | 0,323 | |
| | X16 | 0,759 | 0,576 | 0,424 | |
| | X17 | 0,826 | 0,682 | 0,318 | |
| | X18 | 0,819 | 0,671 | 0,329 | |
| | X19 | 0,829 | 0,687 | 0,313 | |
| | X110 | 0,874 | 0,764 | 0,236 | |
| Jumlah | | 8,203 | | 3,259 | |
| X2 | X21 | 0,782 | 0,612 | 0,388 | 0,925 |
| | X22 | 0,759 | 0,576 | 0,424 | |
| | X23 | 0,755 | 0,570 | 0,430 | |
| | X24 | 0,755 | 0,570 | 0,430 | |
| | X25 | 0,851 | 0,724 | 0,276 | |
| | X26 | 0,859 | 0,738 | 0,262 | |
| | X27 | 0,740 | 0,548 | 0,452 | |
| | X28 | 0,730 | 0,533 | 0,467 | |
| Jumlah | | 6,231 | | 3,130 | |
| X3 | X31 | 0,686 | 0,471 | 0,529 | 0,900 |
| | X32 | 0,709 | 0,503 | 0,497 | |
| | X33 | 0,726 | 0,527 | 0,473 | |
| | X34 | 0,676 | 0,457 | 0,543 | |
| | X35 | 0,772 | 0,596 | 0,404 | |
| | X36 | 0,755 | 0,570 | 0,430 | |
| | X37 | 0,785 | 0,616 | 0,384 | |
| | X38 | 0,712 | 0,507 | 0,493 | |
| Jumlah | | 5,821 | | 3,753 | |
| Z | Z1 | 0,795 | 0,632 | 0,368 | 0,890 |
| | Z2 | 0,719 | 0,517 | 0,483 | |
| | Z3 | 0,742 | 0,551 | 0,449 | |
| | Z4 | 0,762 | 0,581 | 0,419 | |
| | Z5 | 0,797 | 0,635 | 0,365 | |
| | Z6 | 0,729 | 0,531 | 0,469 | |
| Jumlah | | 4,544 | | 2,553 | |
| Y | Y1 | 0,724 | 0,524 | 0,476 | 0,936 |
| | Y2 | 0,711 | 0,506 | 0,494 | |
| | Y3 | 0,797 | 0,635 | 0,365 | |
| | Y4 | 0,746 | 0,557 | 0,443 | |
| | Y5 | 0,768 | 0,590 | 0,410 | |
| | Y6 | 0,760 | 0,578 | 0,422 | |
| | Y7 | 0,766 | 0,587 | 0,413 | |
| | Y8 | 0,766 | 0,587 | 0,413 | |

| | | | |
|---------------|--------------|-------|--------------|
| Y9 | 0,813 | 0,661 | 0,339 |
| Y10 | 0,856 | 0,733 | 0,267 |
| Jumlah | 7,707 | | 4,044 |

Sumber: Olah data SEM AMOS 24

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan dalam variabel penelitian mempunyai nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,50. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data. Hasil pengujian juga menunjukkan nilai CR masing-masing variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini melebihi nilai *cut-off*-nya sebesar 0,7. Hal ini dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel laten reliabel.

Uji Asumsi *Structural Equation Modelling* (SEM)

Uji asumsi SEM pada tahap ini digunakan untuk melihat apakah prasyarat yang diperlukan dalam permodelan SEM dapat terpenuhi. Prasyarat yang dimaksud meliputi asumsi multivariat normal, tidak adanya multikolinearitas atau singularitas dan outlier.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan baik untuk normalitas terhadap data univariat maupun normalitas multivariat dimana beberapa variabel yang digunakan sekaligus dalam analisis akhir. Untuk menguji ada atau tidaknya asumsi normalitas, maka dapat dilakukan dengan nilai statistik *z* untuk *skewness* dan kurtosisnya secara empirik dapat dilihat pada *Critical Ratio* (CR) yang digunakan tingkat signifikansi 5%, maka nilai CR yang berada diantara -2,58 sampai dengan 2,58 ($-2,58 \leq CR \leq 2,58$) dikatakan data berdistribusi normal, baik secara univariat maupun secara multivariat [27]. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat dalam Lampiran 4, diperoleh nilai CR secara multivariate sebesar 1,403 yang berarti CR yang berada diantara -2,58 sampai dengan 2,58. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data *multivariate* normal. Selain itu juga data univariat normal ditunjukkan oleh semua nilai *critical ratio* semua indikator terletak diantara $-2,58 \leq CR \leq 2,58$.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dilihat melalui determinan matriks kovarians, dimana nilai *dyang* sangat kecil atau mendekati nol, menunjukkan indikasi terdapatnya masalah multikolinearitas atau singularitas, sehingga data tersebut tidak dapat digunakan untuk penelitian. Hasil pengujian multikolinieritas (Lampiran 4) memberikan nilai *determinant of sample covariance matrix* sebesar 45,141. Nilai ini tersebut jauh di atas angka nol sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dan singularitas pada data yang dianalisis.

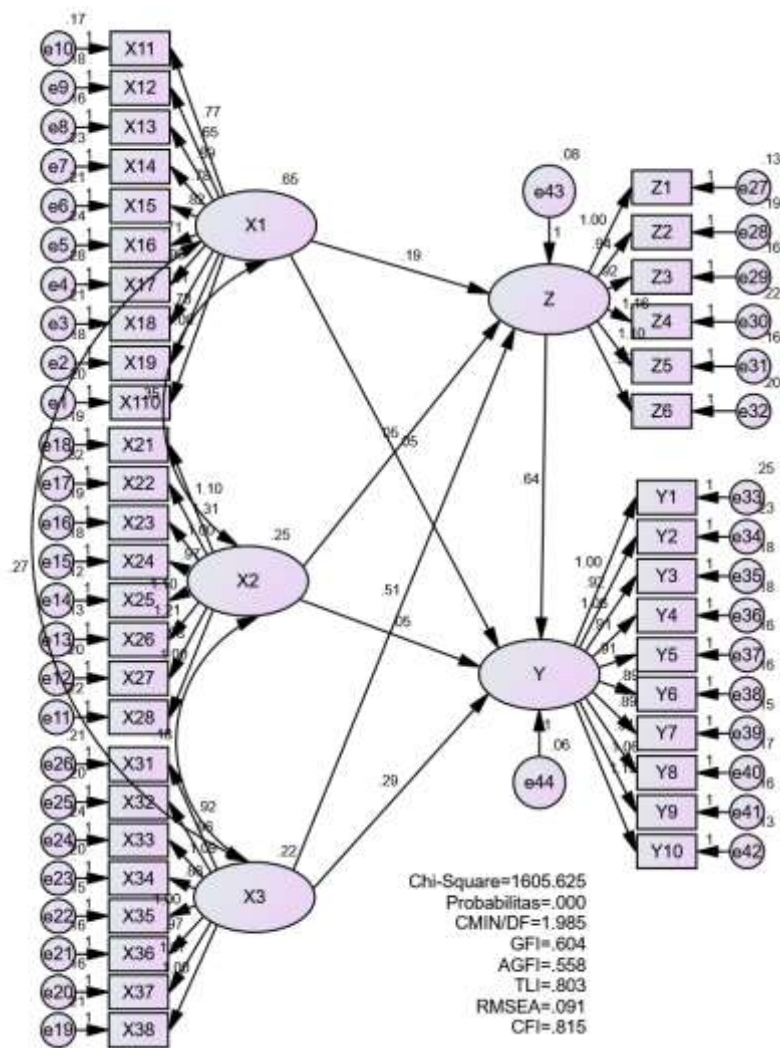
3. Uji Outliers

Outliers adalah observasi yang muncul dengan nilai ekstrim baik secara univariat maupun secara multivariat yaitu muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimiliki dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya. Apabila terjadi *outliers* dapat dilakukan perlakuan khusus pada *outliers*-nya asal diketahui bagaimana munculnya *outliers* tersebut. deteksi terhadap *multivariate outlier* dilakukan dengan memperhatikan nilai *Mahalanobis Distance*. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai *Chi Square* pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar jumlah variabel indikator pada tingkat signifikansi $p < 0,01$.

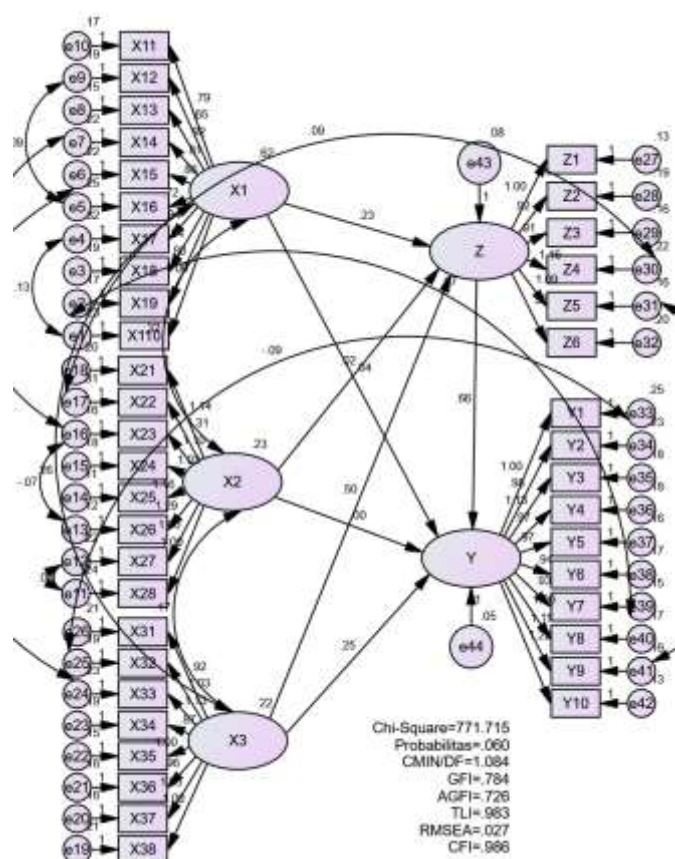
Lampiran 4 menunjukkan besarnya nilai *Mahalanobis d-squared*. Data dengan probabilitas (*p*) yaitu *p1* dan *p2* lebih besar dari 66,206 berarti mengalami *outliers* dan sebaliknya *p1* dan *p2* lebih kecil dari 66,206 berarti tidak mengalami *outliers*. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *p1* dan *p2* lebih kecil dari 66,206 berarti tidak mengalami *outliers* atau dapat dikatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara data dengan kelompok data

Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Pada tahap ini akan dibahas mengenai uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas. Hasil pengujian dengan program AMOS memberikan hasil model SEM seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Hasil Analisis SEM (Model Awal)
Sumber: Olah data SEM AMOS 24



Gambar 2. Hasil Analisis SEM (Saturated Model)
Sumber: Olah data SEM AMOS 24

Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit Test*)

Pengujian pada model SEM bertujuan untuk melihat kesesuaian model, hasil pengujian kesesuaian model dalam studi ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8 Indeks Kesesuaian SEM (Model Awal)

| Kriteria | Nilai Cut Off | Hasil Pengujian | Keterangan |
|------------------|---|-----------------|--------------|
| Chi Square | Diharapkan lebih kecil dari X^2 pada $df = 809$, yaitu 905,506 | 1605,625 | Poor Fit |
| Sig. Probability | $\geq 0,05$ | 0,000 | Poor Fit |
| RMSEA | $\leq 0,08$ | 0,091 | Poor Fit |
| GFI | $\geq 0,90$ | 0,558 | Poor Fit |
| AGFI | $\geq 0,90$ | 0,541 | Poor Fit |
| CMIN/DF | ≤ 2 atau 3 | 1,985 | Good Fit |
| TLI | $\geq 0,95$ | 0,803 | Marginal Fit |
| CFI | $\geq 0,95$ | 0,815 | Marginal Fit |

Sumber: Olah data SEM AMOS 24

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari delapan kriteria yang digunakan untuk menilai layak/tidaknya suatu model sebagian besar kriteria yang belum terpenuhi. Sehingga model dikatakan belum memenuhi kesesuaian model dengan data dan perlu dilakukan perbaikan dengan mengacu pada *Modification Indices* (MI). Hasil perbaikan model dapat dilihat pada Gambar 2 dan hasil pengujian kesesuaian model dalam studi ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9 Indeks Kesesuaian SEM (Saturated Model)

| Kriteria | Nilai Cut Off | Hasil Pengujian | Keterangan |
|------------------|---|-----------------|------------|
| Chi Square | Diharapkan lebih kecil dari X^2 pada $df = 712$, yaitu 802,717 | 771,715 | Good Fit |
| Sig. Probability | $\geq 0,05$ | 0,060 | Good Fit |
| RMSEA | $\leq 0,08$ | 0,027 | Good Fit |
| GFI | $\geq 0,90$ | 0,726 | Poor Fit |
| AGFI | $\geq 0,90$ | 0,618 | Poor Fit |
| CMIN/DF | ≤ 2 atau 3 | 1,084 | Good Fit |
| TLI | $\geq 0,95$ | 0,983 | Good Fit |
| CFI | $\geq 0,95$ | 0,986 | Good Fit |

Sumber: Olah data SEM AMOS 24

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa model tersebut sudah memenuhi sebagian besar kriteria kesesuaian model dan dapat diterima. Hal ini mengacu pada pendapat [28] yang menyatakan berdasarkan aturan *parsimony* jika sebagian besar kriteria fit model terpenuhi maka model telah dinyatakan fit. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model modifikasi yang diajukan sudah fit atau mempunyai kesesuaian yang baik.

Uji Pengaruh Langsung

Pengujian tahap ini adalah menguji kausalitas yang digunakan untuk menginterpretasikan masing-masing koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur secara rinci disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 10 Hasil Uji Pengaruh Langsung

| | | | Estimate | S.E. | C.R. | P | Keterangan |
|----|------|---|----------|-------|-------|-------|-------------|
| X1 | ---> | Z | 0,193 | 0,093 | 2,087 | 0,037 | H1 diterima |
| X2 | ---> | Z | 0,046 | 0,164 | 0,284 | 0,777 | H2 ditolak |
| X3 | ---> | Z | 0,507 | 0,134 | 3,784 | 0,000 | H3 diterima |
| X1 | ---> | Y | 0,050 | 0,085 | 0,591 | 0,554 | H4 ditolak |
| X2 | ---> | Y | 0,050 | 0,145 | 0,349 | 0,727 | H5 ditolak |
| X3 | ---> | Y | 0,291 | 0,133 | 2,184 | 0,029 | H6 diterima |
| Z | ---> | Y | 0,635 | 0,140 | 4,553 | 0,000 | H7 diterima |

Sumber: Olah data SEM AMOS 24

Berdasarkan tabel tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh dinamika organisasi (X_1) terhadap komitmen (Z) memiliki jalur positif sebesar 0,193 dengan C.R sebesar 2,087 dan probabilitas (p) sebesar 0,037. Nilai C.R lebih besar dari 1,980 dan nilai p lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_1 diterima. Dalam hal ini dinamika organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa dinamika organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen pada RS. XYZ di Sidoarjo terbukti kebenarannya atau H_1 diterima.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh kualitas hidup (X_2) terhadap komitmen (Z) memiliki jalur positif sebesar 0,046 dengan C.R sebesar 0,284 dan probabilitas (p) sebesar 0,777. Nilai C.R lebih kecil dari 1,980 dan nilai p lebih besar dari 0,05 yang berarti H_2 ditolak. Dalam hal ini kualitas hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kualitas hidup berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen pada RS. XYZ di Sidoarjo tidak terbukti kebenarannya atau H_2 ditolak.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh motivasi berprestasi (X_3) terhadap komitmen (Z) memiliki jalur positif sebesar 0,507 dengan C.R sebesar 3,784 dan probabilitas (p) sebesar 0,000. Nilai C.R lebih besar dari 1,980 dan nilai p lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_3 diterima. Dalam hal ini motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen pada RS. XYZ di Sidoarjo terbukti kebenarannya atau H_3 diterima.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh dinamika organisasi (X_1) terhadap perilaku kerja (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,050 dengan C.R sebesar 0,591 dan probabilitas (p) sebesar 0,554. Nilai C.R lebih kecil dari 1,980 dan nilai p lebih besar dari 0,05 yang berarti H_4 ditolak. Dalam hal ini dinamika organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa dinamika organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja pada RS. XYZ di Sidoarjo tidak terbukti kebenarannya atau H_4 ditolak.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh kualitas hidup (X_2) terhadap perilaku kerja (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,050 dengan C.R sebesar 0,349 dan probabilitas (p) sebesar 0,727. Nilai C.R lebih kecil dari 1,980 dan nilai p lebih besar dari 0,05 yang berarti H_5 ditolak. Dalam hal ini kualitas hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa adanya kualitas hidup berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja pada RS. XYZ di Sidoarjo tidak terbukti kebenarannya atau H_5 ditolak.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh motivasi berprestasi (X_3) terhadap perilaku kerja (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,291 dengan C.R sebesar 2,184 dan probabilitas (p) sebesar 0,029. Nilai C.R lebih besar dari 1,980 dan nilai p lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_6 diterima. Dalam hal ini motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja pada RS. XYZ di Sidoarjo terbukti kebenarannya atau H_6 diterima.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh komitmen (Z) terhadap perilaku kerja (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,635 dengan C.R sebesar 4,553 dan probabilitas (p) sebesar 0,000. Nilai C.R lebih besar dari 1,980 dan nilai p lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_7 diterima. Dalam hal ini komitmen berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja pada RS. XYZ di Sidoarjo terbukti kebenarannya atau H_7 diterima.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung dengan Sobel Test

Pengujian *Sobel Test* ditujukan untuk menjawab permasalahan penelitian mengenai pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen kinerja dosen (Y) melalui variabel endogen *intervening* (Z). Adapun hasil perhitungan untuk masing-masing variabel dapat dirinci sebagai berikut.

Tabel 11 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Keterangan |
|----------------|-----------------|-------------|-------------|----------|-------------------|
| X1---> Z---> Y | 0,123 | 0,065 | 1,887 | 0,059 | H8 ditolak |
| X2---> Z---> Y | 0,029 | 0,104 | 0,280 | 0,780 | H9 ditolak |
| X3---> Z---> Y | 0,322 | 0,111 | 2,905 | 0,004 | H10 diterima |

Sumber: Olah data SEM AMOS 24

Hasil perhitungan *Sobel Test* untuk pengaruh dinamika organisasi terhadap perilaku kerja melalui komitmen mendapatkan nilai t hitung sebesar 1,887 dan P value sebesar 0,059. Nilai P Value tersebut lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa secara statistik diperoleh bukti komitmen bukan merupakan variabel *intervening* dari pengaruh dinamika organisasi terhadap perilaku kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa dinamika organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja melalui komitmen tidak terbukti kebenarannya (H_8 ditolak).

Hasil perhitungan *Sobel Test* untuk pengaruh kualitas hidup terhadap perilaku kerja melalui komitmen mendapatkan nilai t hitung sebesar 0,280 dan P value sebesar 0,780. Nilai P Value tersebut lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa secara statistik diperoleh bukti komitmen bukan merupakan variabel *intervening* dari pengaruh kualitas hidup terhadap perilaku kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kualitas hidup berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja melalui komitmen tidak terbukti kebenarannya (H_9 ditolak).

Hasil perhitungan *Sobel Test* untuk pengaruh motivasi berprestasi terhadap perilaku kerja melalui komitmen mendapatkan nilai t hitung sebesar 2,905 dan P value sebesar 0,004. Nilai P Value tersebut lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa secara statistik diperoleh bukti komitmen merupakan variabel *intervening* dari pengaruh motivasi berprestasi terhadap perilaku kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja melalui komitmen tidak terbukti kebenarannya (H_{10} diterima).

Pembahasan

Dinamika Organisasi terhadap Perilaku Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa dinamika organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja. Hal ini membuktikan bahwa adaptasi rumah sakit terhadap perubahan kebijakan pemerintah dan tuntutan pelanggan berpengaruh terhadap sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di rumah sakit. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dalam [56];[60];[61];[62] dan tidak sejalan dengan [2] yang menemukan dinamika organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPBD Banjar.

Dinamika organisasi dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya relevansi tujuan organisasi, pembagian tugas dalam organisasi, penyelesaian konflik, partisipasi anggota, dan interaksi antar anggota. Kontribusi terbesar ada pada indikator interaksi antar anggota, yaitu dimaksudkan komunikasi antar karyawan di rumah sakit penting untuk

dilakukan dalam menyikapi perubahan kebijakan dalam organisasi. Didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika karyawan merasa diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat kepada atasan di tempat kerjanya. Responden yang didominasi usia ≤ 30 tahun dengan mayoritas tingkat pendidikan D3 sehingga dimungkinkan lebih mudah berinteraksi antar anggota dan berani dalam menyampaikan pendapat kepada atasan ditempat kerjanya. Secara praktis, pengaruh signifikan ini memungkinkan manajemen RS. XYZ memperkuat perilaku kerja melalui program komunikasi rutin lintas unit, terutama bagi karyawan kontrak. Interaksi yang baik dapat menciptakan adaptabilitas lebih bagi karyawan terhadap dinamika dalam organisasi.

Kualitas Hidup terhadap Perilaku Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kualitas hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di rumah sakit. Meskipun kualitas hidup secara keseluruhan dinilai baik, hal ini tidak mendorong peningkatan inisiatif atau adaptabilitas karyawan di RS. XYZ dalam tugas harian. Temuan ini menggambarkan bahwa faktor personal seperti kualitas hidup kalah prioritas dibandingkan tuntutan organisasional. Hasil penelitian ini bertentangan dengan [57];[60];[63];[64]; dan [65], tetapi sejalan dengan [53].

Kualitas hidup dibangun oleh indikator kesehatan mental, hubungan sosial, kondisi lingkungan, dan status ekonomi, dengan kontribusi tertinggi pada kondisi lingkungan. Namun, indikator tersebut gagal memengaruhi perilaku kerja, perilaku kerja karyawan didorong oleh tanggung jawab moral yang jauh lebih kuat daripada kepuasan hidup pribadi, kondisi fisik lingkungan kerja yang baik mendukung karyawan tetap akan berperilaku profesional meskipun lingkungan eksternalnya kurang ideal. Responden mayoritas karyawan kontrak dengan masa kerja kurang dari 5 tahun menyatakan setuju bekerja ditempat yang nyaman dan didukung dengan sarana yang baik. Meski gagal memengaruhi adaptabilitas. Secara teoritis, temuan ini menegaskan pandangan literatur bahwa kualitas hidup hanya berperan sebagai pendukung sekunder di sektor kesehatan, di mana norma profesional mendominasi atas kepuasan pribadi hal ini dimungkinkan karena responden tenaga kesehatan lebih mengedepankan kewajiban etis daripada kesejahteraan eksternal. Implikasi praktisnya, RS. XYZ sebaiknya lebih fokus memperbaiki budaya organisasi, sistem reward, dan lingkungan kerja fisik (seperti ketersediaan alat medis yang memadai) serta bisa menerapkan perawatan rutin fasilitas di tempat kerja, dan audit budaya kerja untuk mempertahankan profesionalisme tanpa ketergantungan pada faktor pribadi. untuk menjaga perilaku kerja tetap positif. Hal tersebut didukung mayoritas responden yang setuju bahwa dalam bekerja didukung dengan sarana yang baik.

Motivasi Berprestasi terhadap Perilaku Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal yang dimiliki karyawan untuk bekerja dengan hasil terbaik berpengaruh terhadap peningkatan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di rumah sakit secara nyata. Semakin tinggi motivasi berprestasi, semakin adaptif dan proaktif perilaku kerja karyawan RS XYZ dalam menghadapi tuntutan pekerjaandi tempat kerjanya. Hasil ini sejalan dengan [18];[58] dan [60], namun bertentangan dengan [11].

Motivasi berprestasi dibangun oleh indikator seperti tanggung jawab pribadi, berani mengambil resiko, tujuan realistis, dan rencana kerja komprehensif, dengan kontribusi terbesar pada rencana kerja komprehensif. Mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa perencanaan tugas terstruktur dapat meningkatkan kemandirian dan efektivitas pelayanan pasien. Karakteristik responden mayoritas berpendidikan D3 dan masa kerja kurang dari 5 tahun mendukung pengaruh positif signifikan motivasi berprestasi, mendorong sikap proaktif dalam pelayanan pasien, karena karyawan dengan masa kerja pendek akan bergantung pada struktur pribadi untuk mengatasi pengalaman terbatas, sehingga hal tersebut terjadi akibat tekanan tuntutan harian yang memerlukan kemandirian dalam menyusun rencana kerja yang komprehensif. Secara teoritis, hal ini menguatkan pandangan bahwa motivasi intrinsik lebih efektif membentuk perilaku kerja daripada faktor eksternal di lingkungan rumah sakit. Implikasi praktisnya, manajemen RS. XYZ dapat menerapkan sistem target individu berbasis kompetensi untuk memperkuat motivasi, terutama bagi karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun yang mendominasi responden. Faktor pengalaman terbatas membuat rencana kerja menjadi pendorong utama komitmen dalam menyelesaikan tugas.

Dinamika Organisasi terhadap Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa dinamika organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Interaksi dan partisipasi aktif dalam organisasi mempererat keterikatan emosional karyawan terhadap visi rumah sakit. Hal ini membuktikan bahwa adaptasi rumah sakit terhadap perubahan kebijakan pemerintah dan tuntutan customer berhasil membangun loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya. Temuan ini sejalan dengan [56];[59];[61];[62];[66]; dan [66]

Dinamika organisasi terdiri dari indikator relevansi tujuan, partisipasi anggota, penyelesaian konflik, dan interaksi antar-anggota, dengan partisipasi anggota sebagai kontributor utama. Mayoritas responden merasa terlibat dalam rapat dan pengambilan keputusan operasional, yang meningkatkan rasa memiliki terhadap RS. XYZ. Dengan mayoritas responden berkerja sudah lebih dari 2 tahun sehingga dimungkinkan responden turut merasakan adaptasi RS terhadap

setiap tuntutan eksternal seperti kebijakan pemerintah maupun tuntutan customer. Secara teoritis, partisipasi ini menciptakan komitmen afektif melalui rasa dihargai dalam struktur organisasi rumah sakit. Secara praktis, manajemen disarankan memperluas partisipasi karyawan melalui forum rutin. Pengalaman interaksi harian lebih kuat daripada norma formal dalam membentuk komitmen dan melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan merupakan akan mendorong peningkatan keterikatan antara karyawan dan tempat kerjanya.

Kualitas Hidup terhadap Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kualitas hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya meskipun faktor kesehatan mental, hubungan sosial, lingkungan, dan ekonomi dinilai baik, kondisi tersebut tidak memperkuat loyalitas karyawan RS. XYZ secara nyata. Karyawan kontrak yang mendominasi (71.4%) tampaknya lebih mengutamakan stabilitas pekerjaan daripada kesejahteraan pribadi dalam membentuk komitmen organisasi. Ketidakberpengaruhannya ini disebabkan prioritas rasa aman pekerjaan yang lebih dominan. Hasil penelitian ini sejalan dengan [6];[57];[59];[63];[64];[66] serta [5], namun bertentangan dengan [4].

Kualitas hidup dibangun oleh indikator kesehatan mental, hubungan sosial, kondisi lingkungan, dan status ekonomi, dengan kondisi lingkungan sebagai kontributor tertinggi. Namun indikator ini gagal memengaruhi keterikatan emosional, terutama di kalangan karyawan muda usia <30 tahun yang fokus kenyamanan dalam bekerja yang didukung dengan sarana yang baik. Secara teoritis, kualitas hidup berfungsi sebagai pendukung tidak langsung terhadap komitmen karyawan. Responden kontrak dan usia muda mengutamakan stabilitas karir, sehingga kualitas hidup tidak signifikan meski dinilai baik, namun prioritas rasa aman pekerjaan lebih kuat pada tenaga Kesehatan, sehingga memungkinkan status kerja melemahkan ikatan emosional. Implikasi praktisnya, manajemen RS. XYZ perlu fokus pada faktor internal seperti lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang terpenuhi, sediakan ruang istirahat optimal, jaminan kontrak panjang, dan program kesejahteraan internal, karena bukan hanya dengan memberikan gaji tinggi atau waktu luang, karyawan akan loyal.

Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Dorongan internal yang dimiliki karyawan untuk bekerja dengan hasil terbaik secara kuat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya. Semakin tinggi tanggung jawab pribadi, semakin loyal karyawan dalam menghadapi tuntutan pelayanan kesehatan. Temuan ini sejalan dengan [8];[58];[59];[66] serta [10], tetapi bertentangan dengan [11].

Motivasi berprestasi terdiri dari indikator tanggung jawab pribadi, berani mengambil resiko, tujuan realistis, dan rencana kerja komprehensif. Kontribusi terbesar adalah indikator perencanaan tugas yang lengkap, terstruktur yang dibuat oleh karyawan untuk mencapai tujuannya. Didukung mayoritas responden setuju untuk menyusun rencana kerja agar mudah dijalankan. Responden masa kerja dibawah 5 tahun dengan usia kurang dari 30 tahun yang mendominasi cenderung mandiri dan proaktif. Secara teoritis, hal ini mengukuhkan bahwa motivasi intrinsik membentuk komitmen afektif lebih efektif daripada faktor eksternal di lingkungan rumah sakit. Secara praktis, manajemen RS. XYZ disarankan menerapkan Key Performance Indicators (KPI) yang adil. sistem penghargaan atas pencapaian kerja yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi karyawan dan meningkatkan komitmennya dalam bekerja.

Komitmen terhadap Perilaku Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional karyawan terhadap RS. XYZ secara kuat mendorong peningkatan kuantitas dan kualitas pelayanan pasien. Semakin tinggi keterikatan emosional karyawan terhadap tempat kerja, sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga semakin baik. Hasil ini sejalan dengan [59];[59];[60];[66] namun bertentangan dengan penelitian [5].

Komitmen organisasi terdiri dari indikator komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan, dengan komitmen normatif memberikan kontribusi terbesar. Mayoritas responden setuju pekerjaannya adalah bagian dari kewajiban moral terhadap masyarakat, bukan hanya pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Komitmen normatif juga tumbuh dari rasa terima kasih karyawan kepada organisasi yang telah memperlakukan mereka dengan sangat baik. Hal tersebut dimungkinkan responden didominasi oleh tenaga kesehatan yang merasa bentuk keterikatan yang paling dalam adalah bersumber dari hati nurani, kode etik, dan rasa kewajiban. Implikasi praktisnya, manajemen RS XYZ perlu mempertahankan komitmen melalui penerapan kebijakan yang menunjukkan "kepedulian organisasi" (*Perceived Organizational Support*), program pengabdian masyarakat, CSR, dan penguatan misi sosial RS, dan membangun suasana kerja yang hangat dan hubungan atasan-bawahan yang suportif.

Dinamika Organisasi terhadap Perilaku Kerja melalui Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa dinamika organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja melalui komitmen. Komitmen tidak berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan dinamika

organisasi dengan perilaku kerja karyawan RS. XYZ. Meskipun dinamika organisasi berpengaruh terhadap komitmen, jalur mediasi gagal mencapai signifikansi statistik.

Dinamika organisasi meliputi indikator interaksi antar anggota, relevansi tujuan organisasi, pembagian tugas dalam organisasi dan penyelesaian konflik, yang sebelumnya terbukti memengaruhi komitmen secara langsung. Namun komitmen normatif tidak mampu menjembatani pengaruh ini ke perilaku kerja, terutama di kalangan karyawan tenaga kesehatan. Secara teoritis, hal ini menunjukkan adanya jalur langsung yang lebih dominan daripada mediasi komitmen dalam konteks rumah sakit. Secara praktis, RS. XYZ dapat fokus pada peningkatan interaksi antar anggota melalui komunikasi efektif lintas unit daripada mengandalkan komitmen sebagai penghubung, sebagaimana direkomendasikan [13]. Rumah sakit merupakan lingkungan yang sangat dinamis dengan perubahan regulasi yang terus-menerus, komitmen akan sulit tumbuh jika karyawan merasa hanya menjadi objek dari sebuah perubahan, bukan subjek. Tanpa interaksi yang kuat, dinamika organisasi tidak akan pernah terkonversi menjadi komitmen emosional, sehingga hubungan antara dinamika dan perilaku kerja menjadi terputus.

Kualitas Hidup terhadap Perilaku Kerja melalui Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kualitas hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja melalui komitmen. Komitmen gagal memediasi hubungan antara kualitas hidup dan perilaku kerja karyawan RS. XYZ secara statistik signifikan. Meskipun kualitas hidup dinilai baik secara keseluruhan, jalur mediasi melalui loyalitas organisasi tidak terbukti efektif.

Kualitas hidup mencakup indikator kesehatan mental, hubungan sosial, lingkungan kerja, dan status ekonomi yang sebelumnya tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja. Komitmen normatif tidak mampu menjembatani pengaruh ini, terutama pada karyawan tenaga kesehatan yang mengutamakan kewajiban moral terhadap masyarakat daripada kesejahteraan pribadi. Secara teoritis, temuan ini menegaskan bahwa kualitas hidup berperan sebagai faktor pendukung tidak langsung dalam model perilaku kerja rumah sakit. Implikasi praktisnya, RS. XYZ lebih efektif meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dengan sarana yang memadai secara langsung daripada melalui komitmen sebagai mediator, sesuai rekomendasi [24]. Heterogenitas usia responden (<30 tahun 49.6%) dan status kerja karyawan melemahkan jalur mediasi ini. Hasil konsisten dengan tidakberpengaruh langsung kualitas hidup terhadap perilaku kerja dan komitmen dari analisis sebelumnya.

Motivasi Berprestasi terhadap Perilaku Kerja melalui Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja melalui komitmen. Komitmen berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan motivasi berprestasi dengan perilaku kerja karyawan RS XYZ. Jalur motivasi internal, komitmen, dan perilaku kerja terbukti paling kuat dalam model penelitian ini.

Motivasi berprestasi dibangun oleh indikator tanggung jawab pribadi, rencana kerja komprehensif, dan orientasi hasil yang sebelumnya berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan perilaku kerja langsung. Komitmen normatif berhasil menjembatani dorongan intrinsik menjadi sikap proaktif, terutama pada karyawan dengan Tingkat pendidikan D3 yang mendominasi. Motivasi berprestasi mendorong individu untuk terus berkembang, menyelesaikan tugas dengan standar tinggi, serta menetapkan target-target kerja yang ambisius. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung membangun komitmen yang kuat terhadap organisasi karena mereka melihat tempat kerja sebagai wadah untuk mewujudkan tujuan pribadinya. Komitmen ini kemudian berdampak positif pada perilaku kerja, misalnya melalui peningkatan tanggung jawab, disiplin kerja, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, komitmen berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara motivasi berprestasi dan perilaku kerja. Secara teoritis, mediasi penuh ini menguatkan model bahwa motivasi intrinsik membentuk perilaku kerja melalui loyalitas emosional di lingkungan rumah sakit. Secara praktis, manajemen RS XYZ dapat mengoptimalkan jalur ini melalui sistem penghargaan berbasis tanggung jawab individu bagi karyawan kontrak, memperkuat efek mediasi komitmen. Pengalaman kerja terbatasi membuat motivasi ini krusial sebagai pendorong utama. Temuan ini selaras dengan pengaruh signifikan langsung motivasi berprestasi terhadap kedua variabel dari analisis sebelumnya, menjadikannya jalur intervensi paling potensial.

IV. SIMPULAN

Hasil penelitian terhadap 119 karyawan RS. XYZ membuktikan bahwa dinamika organisasi dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara langsung terhadap perilaku kerja maupun terhadap komitmen karyawan di RS. XYZ. Dalam hal dinamika organisasi, komunikasi dan interaksi antar anggota menjadi kunci utama, sedangkan dalam motivasi berprestasi, perencanaan kerja yang komprehensif menjadi pendorong terkuat terhadap perilaku kerja. Sebaliknya, kualitas hidup karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja maupun komitmen, menunjukkan bahwa tanggung jawab moral dan tuntutan organisasi lebih dominan daripada kepuasan hidup pribadi. Lebih lanjut, komitmen, terutama komitmen normatif atau rasa kewajiban moral terbukti secara kuat mendorong peningkatan perilaku kerja. Secara mediasi, komitmen gagal menjembatani hubungan antara

dinamika organisasi dan kualitas hidup menuju perilaku kerja. Namun, komitmen berperan sebagai mediator penuh yang sangat efektif dalam mentransformasi motivasi berprestasi menjadi perilaku kerja yang proaktif dan adaptif

Keterbatasan penelitian ini meliputi fokus penelitian yang spesifik pada karyawan RS. XYZ, yang membatasi generalisasi temuan. Selain itu, dominasi responden dari kelompok tertentu, seperti karyawan kontrak, tenaga kesehatan, dapat memengaruhi hasil dan interpretasi, terutama pada variabel kualitas hidup dan pada dominasi karyawan kontrak dan usia muda, yang mengutamakan stabilitas karir daripada kesejahteraan pribadi, sehingga melemahkan pengaruh kualitas hidup dan dinamika organisasi. Peneliti berikutnya disarankan perluas sampel multi-rumah sakit, adopsi pendekatan longitudinal, uji moderasi gender/pengalaman kerja, serta tambah variabel seperti kepemimpinan transformasional untuk model lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi, serta Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada manajemen dan karyawan RS. XYZ – Sidoarjo atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Madiistriyatno, H. 2022. *Dinamika dan Keberadapan organisasi*. Tangerang: Indigo Media
- [2] Hasbie, M. "Pengaruh Motivasi Berprestasi, Komunikasi Verbal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan," *KINDAI*, vol. 18, no. 1, hlm. 079–091, Apr 2022, doi: 10.35972/kindai.v18i1.706.
- [3] Setyo, Budiari Giarto. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta*. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta). 2018.
- [4] Trimurni, A., dkk. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Minat Bertahan Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 5, No. 2, pp 447-456. 2021 doi: 10.24912/jmie.v5i2.13318.
- [5] Siti, Imamatus Nafi'ah. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang*. (Skripsi Sarjana, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang). 2016
- [6] Dwisaputri, RAS., & Wijayanti, DT. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 8, No. 3, pp 921-930. 2020
- [7] Nugroho, Aris Waskito. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja SDM Dengan Komitmen Efektif Dan The Work Itself Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pustaka Beruang Batik Tulis Lasem Di Kabupaten Rembang*. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Sultan Agung Semarang). 2024
- [8] Artonang, E. & Hutauruk, DS. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*. Vol. 4, No. 1, pp 1-9. 2024
- [9] Lusiria, D., & Iramadhani, D. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Pembina Pramuka. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*. Vol. 14, No. 1, pp 63-71. 2023
- [10] Hakim, Lukman., dkk. Dampak Kepemimpinan, Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi Dalam Meningkatkan Komitmen Guru. *Jurnal Educatio*. Vol. 7, No. 2, pp 527-534. 2021
- [11] Nida, Hasanati. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Profesi Dan Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Malang (Kajian Islam dalam pandangan Muhammadiyah)*. (Disertasi Doktor, Universitas Padjadjaran Bandung). 2015
- [12] Lenaini, Ika. "Teknik Pengambilan Sampel Purposive dan Snowball Sampling." *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, vol. 6, no. 1, 2021, pp. 33-39.
- [13] Marlioni, R., & Merisa, N. (2024). Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*. 1(4), 518–23. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.335>
- [14] Remiyah, L. & Ifa. (2019). Pengembangan Alat Ukur Kualitas Hidup. *Jurnal Psikologi Insight*, Vol 3, No. 1, pp 20-31. 2019 doi: 10.17509/insight.v3i1.22247.
- [15] Lumbatoruan, ER. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Prilaku Kewargaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru). *JOM FEKON*. Vol. 2, No. 1, pp 1-10. 2015

- [16] Firdaus, Vera. Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Ikip Pgri Jember. *Jurnal Humaniora*. Volume 14, Nomor 2. 2017
- [17] Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1–15. <http://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP/article/view/1128>
- [18] Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, Vol 13, No. 1. 2021 <https://doi.org/10.24905/permana.v13i1.115>
- [19] Afridezi, A., Azhar, F., & Suarman, S. (2021). PENGARUH PERILAKU GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI LINGKUNGAN YAYASAN PENDIDIKAN CENDANA PEKANBARU. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, Vol. 9, No. 2. pp 123-134
- [20] Almadina Rakhmaniar. (2023). Dinamika Komunikasi Nonverbal Dalam Interaksi Sosial Di Lingkungan Kerja. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora*, 1(3), 285–297. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v1i3.1121>
- [21] Almadina Rakhmaniar. (2024). Komunikasi Krisis Dalam Organisasi: Analisis Naratif Tentang Pengelolaan Konflik Internal. *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(2), 113–127. <https://doi.org/10.62383/risoma.v2i2.243>
- [22] Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- [23] Anugrah, R., Daud, M., & Hamid, A. N. (2022). MAKNA KOMITMEN BAGI GURU HONORER SEKOLAH DASAR. *Proyeksi*, 17(2). <https://doi.org/10.30659/jp.17.2.95-111>
- [24] Dennira, G. R., & Ekowati, D. (2020). Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 194–209. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3658>
- [25] Elshifa, A., Dwi Anjarini, A., & Jamaludin Kharis, A. (2020). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DOSEN YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI (Studi pada Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan). *Economicus*, 13(2). <https://doi.org/10.47860/economicus.v13i2.177>
- [26] Erna Angreani Manuain. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4). <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>
- [27] Filgona, J., Sakiyo, J., Gwany, D. M., & Okoronka, A. U. (2020). Motivation in Learning. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 10(4), 16–37. <https://doi.org/10.9734/ajess/2020/v10i430273>
- [28] Gusmayanti, I. S., Isyandi, B., & Efni, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Journal of Social Science Research*, 3(2).
- [29] Hidayah, D. K., & Handayani, A. (2021). HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRI DAN KOMITMEN KERJA DENGAN PERILAKU CYBER-LOAFING PADA KARYAWAN NEGERI SIPIL (PNS) DINAS X PROVINSI JAWA TENGAH. *Proyeksi*, 16(1). <https://doi.org/10.30659/jp.16.1.100-108>
- [30] Ilmawan, M. R. B., & Fajrianthi, F. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Di mediasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1). <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26721>
- [31] Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), 102. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- [32] Maulana, M. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Bank BTN Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- [33] Nawangsih, S. K., & Dewi, R. (2019). Kajian komitmen organisasi menghadapi era revolusi industri 4.0 di Kota Semarang. *Jurnal Riptek*, 13(1), 13–22.
- [34] Noor, D. M. Al, & Susanty, A. I. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan Telko Wilayah Sumatera Barat. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(10). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i10.2164>
- [35] Novena, N., Retawati, A., & Anden, T. (2023). Pengaruh dimensi komitmen organisasi terhadap perilaku kerja proaktif karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3). <https://doi.org/10.52300/jmsso.v3i3.7370>
- [36] Rahayuningsih, T. (2017). Perilaku cyberloafing ditinjau dari kecerdasan adversitas dan komitmen kerja. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*.
- [37] Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Sugianingrat, I. A. P. W., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B.

- (2021). Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2).
- [38] Nurjaman, Faisal., dkk. Kualitas Hidup (Quality Of Life) Pada Mahasiswa Profesi Fakultas Keperawatan Universitas Padjadjaran). *Jurnal Ilmiah Kesehatan* Vol. 18 No. 1. 2023
- [39] Novi Asriani, Niar Astaginy, Ismanto Ismanto. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Budaya Organisasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 197–214. [https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2587\[1\]](https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2587[1]).
- [40] Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [41] Rose, V. Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. *Management and Business Review*. Vol. 3, no. 2, pp 104-115. 2019.
- [42] Jazilah, K. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 11, No. 2, pp 445-457. 2023.
- [43] Dewi, C., & Angelique, J. Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 2, No. 3, pp 587-594. 2020.
- [44] Hadi, S., dkk. Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*. Vol. 3, No. 1. pp 186-197. 2020
- [45] Adilah, R., & Firdaus, V. Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada RS DKT Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19. *JIMAK: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 2, No. 1, pp 12-20. 2023
- [46] Oktavia, C.F., & Firdaus, V. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*. Vol. 3, No. 1, pp 1-11. 2024
- [47] Aprinawati, dkk. Analisis Perilaku Individu Dalam Organisasi: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Dinamika Tim Dalam Lingkungan Kerja Modern. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*. Vol. 7, No. 4, pp 15957-15960. 2024
- [48] Seftina, dkk. Dinamika Kelompok dan Pengaruh Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Vol. 1, No. 11, pp 463-465. 2024
- [49] Seftina, dkk. Dinamika Kelompok dan Pengaruh Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Vol. 1, No. 11, pp 463-465. 2024
- [50] Riski Rahmawati And Zainal Abidin, “Stres Kerja Karyawan Sdm Rumah Sakit Yang Wfo Saat Pandemi Di Jawa Timur,” *J. Manaj. Bisnis Kreat.*, Vol. 7, No. 2, 2022, Doi: 10.36805/Manajemen.V7i2.2282.
- [51] Sunaryo. Pengaruh Perubahan Organisasi , Budaya Organisasi, dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Mananajemen dan Bisnis*. Vol 18 No. 1, 2017, 101-114
- [52] S. Meliza, “Konsep Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dalam Asuhan Keperawatan,” *J. Ber. Ilmu Keperawatan*, Vol. 4, No. 2, 2021.
- [53] Y. Rahmadiani, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah,” *J. Kesehat. Andalas*, Vol. 9, No. 1, 2020, Doi: 10.25077/Jka.V9i1.1218.
- [54] Hair, et al. 2010. *Multivariate data Analysis*. New York: pearson prentice hall.
- [55] Robbins, S.P dan Judge T.A. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- [56] F. Ciampi, M. Faraoni, and F. Ballerini, J., & Meli, “The co-evolutionary relationship between digitalization and organizational agility: ongoing debates, theoretical developments and future research perspectives,” *J. Bus. Res.*, 2021.
- [57] A. Salas-Vallina, J. Alegre, and R. Fernández Guerrero, “Happiness at work and organizational citizenship behavior: Is organizational learning capability a missing link,” 2022.
- [58] R. Sultana, M. I. Malik, and S. Ahmed, “Role of achievement motivation in predicting job performance,” *J. Manag. Dev.*
- [59] J. P. Meyer and N. J. Allen, *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications., 2020.
- [60] S. L. Choi, “The influence of transformational leadership on employee behavior and organizational performance,” *Asia Pacific J. Hum. Resour.*, 2021.
- [61] J. R. Situmorang, “Mengenal Lebih dalam Apa itu Kapabilitas Dinamik,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 14, no. 1, pp. 20–27, 2018, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/341861-mengenal-lebih-dalam-apa-itu-kapabilitas-9bbb6431.pdf>
- [62] D. Yi, H. T., Oh and F. E. Amenuvor, “The effect of SMEs’ dynamic capability on operational capabilities and organisational agility,” *South African J. Bus. Manag.*, 2023, doi: <https://doi.org/10.4102/sajbm.v54i1.3696>.
- [63] A. M. Nuevo, “Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employees,” *J. Soc. Responsib. Tour. Hosp.*, doi: <https://doi.org/10.55529/jsrth.33.33.44>.

- [64] Wijaya & Dewi, “Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di hotel Mercure Kuta,” *Pros. Semin. Nas. AIMI*, pp. 27–28, 2017.
- [65] M. Sholeh Sofyan and A. S. Nugroho, “ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL FLORY,” *Aleph*, vol. 87, no. 1,2, pp. 149–200, 2023, [Online]. Available: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/167638/341506.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/8314/LOEBLEIN%2C%0Ahttps://antigo.mdr.gov.br/saneamento/proeesCARLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://antigo.mdr.gov.br/saneamento/proees> LUCINEIA
- [66] A. Meizary and B. Magdalena, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus,” *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 501–515, 2024, doi: 10.47709/jebma.v4i1.3722.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.