



Analisis *Work Engagement* dan Hubungannya dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Klinis

Sancka Stella G. Sihura^{1*}, Solehudin², Rindu², Astrid Novita³

Universitas Indonesia Maju, Jakarta Selatan, Indonesia

Email: stellasancka@gmail.com¹, solehsolehudin412@gmail.com²,
rindualghie@gmail.com³, astridghaida@gmail.com⁴

ABSTRAK

Kata Kunci: *komitmen; organisasi; perawat; work engagement*

Tingkat komitmen yang rendah dalam suatu organisasi dapat berdampak pada tingginya angka *turnover* tenaga kesehatan, termasuk perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi pada perawat klinis. Penelitian ini menggunakan metode *cross-sectional*, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat dengan pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work engagement*, sedangkan variabel dependen adalah komitmen organisasi. Responden penelitian adalah perawat yang bekerja di rumah sakit wilayah Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *consecutive sampling*. Instrumen penelitian mencakup *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* untuk mengukur komitmen organisasi, serta *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* untuk menilai *work engagement* berdasarkan indikator antusiasme, dedikasi, dan penghayatan dalam pekerjaan. Analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *work engagement* dan komitmen organisasi pada perawat klinis ($p\text{-value} = 0,042$). Temuan penelitian ini mengindikasikan adanya hubungan yang bermakna antara *work engagement* dengan komitmen organisasi. Hasil ini dapat menjadi acuan bagi organisasi kesehatan dalam meningkatkan *work engagement* untuk mengatasi masalah *burnout* dan *turnover* tenaga perawat.

ABSTRACT

Keywords: *commitment; organization; nurses; work engagement*

A low level of commitment within an organization can lead to a high turnover rate among healthcare workers, including nurses. This study aims to analyze the relationship between work engagement and organizational commitment among clinical nurses. This research employs a cross-sectional method to analyze causal relationships, with data collected at a single point in time. The independent variable in this study is work engagement, while the dependent variable is organizational commitment. The study respondents are nurses working in hospitals in the South Jakarta area. The sampling technique used is consecutive sampling. The research instruments include the *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* to measure organizational commitment and the *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* to assess work engagement

based on indicators of enthusiasm, dedication, and work absorption. Bivariate analysis using the chi-square test shows a significant relationship between work engagement and organizational commitment among clinical nurses (p -value = 0.042). These findings indicate a meaningful relationship between work engagement and organizational commitment. The results can serve as a reference for healthcare organizations in enhancing work engagement to address issues of burnout and nurse turnover.

Corresponden Author: Sancka Stella G. Sihura

Email: stellasancka@gmail.com

Artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



Pendahuluan

Penurunan komitmen organisasi menjadi salah satu permasalahan utama yang dihadapi oleh pelayanan kesehatan saat ini, yang sering kali ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian kinerja. Hal ini merupakan fenomena yang terjadi di kalangan tenaga kesehatan, termasuk perawat (Nam, 2019). Kondisi ini berasal dari stres kerja yang berlangsung terus-menerus dan kronis (Maslach, 2016). Secara global, satu dari sepuluh perawat melaporkan mengalami *burnout*, yang berdampak pada penurunan komitmen organisasi (Woo et al., 2020). Kelelahan emosional, fisik, dan psikologis meningkatkan risiko penyakit jantung, penyakit kronis, gangguan pencernaan, depresi, bahkan kematian (Salvagioni et al., 2017). Penurunan komitmen organisasi juga disebabkan oleh stres di tempat kerja. Stress dapat berakibat lebih dari 120.000 kematian setiap tahunnya (Goh et al., 2016).

Konsep komitmen organisasi, yang pertama kali dikemukakan oleh Whyte pada tahun 1956, menyatakan bahwa interaksi berkelanjutan antara pihak-pihak yang saling membutuhkan dan bergantung satu sama lain, menciptakan kewajiban timbal balik. Penghargaan yang sesuai dengan pengorbanan akan mendorong karyawan untuk berkontribusi terhadap organisasi. Kesadaran ini memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Yusuf, 2018). Dalam konteks serupa, Merriam-Webster mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan keterikatan dan komitmen emosional seorang karyawan terhadap organisasinya. Beberapa organisasi meyakini bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan keuntungan, produktivitas, kepuasan pelanggan, serta menurunkan *burnout*. Setiap perawat klinis memiliki nilai dan tujuan individu yang harus selaras dengan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, manajer perlu memperhatikan integrasi antara tujuan individu dan tujuan organisasi, yang tercermin dalam komitmen organisasi.

Faktor individu yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi meliputi rendahnya *work engagement* dalam peran mereka (Rollins et al., 2021; S. Rollins, 2022). Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan peningkatan *work engagement* guna memperkuat komitmen organisasi. *Work engagement* mencerminkan tingkat partisipasi, komitmen, antusiasme, upaya yang terfokus, dedikasi, dan energi yang diberikan staf kepada organisasi. Menurut penelitian Ayer et al (2022), *work engagement* meningkatkan konsistensi antara kewajiban terkait pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi (Al Mehrzi et al. 2016; Ayar et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Aboshaiqah et al. (2016) telah menunjukkan

bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan niat untuk meningkatkan kinerja.

Work engagement juga memainkan peran penting dalam pencegahan *burnout* (García-Sierra R, 2016), yang sangat signifikan di tengah kondisi berat yang dihadapi oleh layanan kesehatan modern. Konsekuensi dari *burnout* dapat berdampak serius baik bagi tenaga kesehatan maupun pasien, serta pada akhirnya bagi organisasi layanan kesehatan (Hakanen JJ, 2016). Karena itu, *work engagement* menjadi perhatian besar bagi peneliti yang mempelajari keseimbangan dalam kehidupan kerja. Studi yang dilakukan oleh Peters (2022) melihat *work engagement* dan perannya dalam kehidupan kerja karyawan, yang akan membantu individu untuk tetap bertahan di organisasi (Peters et al., 2022; Sheehan et al., 2019; Shirmohammadi et al., 2022). Tingkat *work engagement* yang tinggi dapat meningkatkan optimalisasi kinerja staf, mendorong rasa tanggung jawab terhadap organisasi, serta memperkuat komitmen organisasi (Meutia & Husada, 2019).

Dalam penelitian ini, hipotesis alternatif adalah ada hubungan antara *work engagement* serta hubungannya dengan komitmen organisasi pada perawat klinis. Peneliti menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* dan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* untuk mengukur *work engagement* dan komitmen organisasi pada setiap responden. UWES, dengan tiga indikator utama yakni semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*), berfungsi untuk menilai tingkat *work engagement* serta efektivitas mereka dalam menjalankan tugasnya. Byrne et al. (2016) mengungkapkan bahwa kuesioner UWES dapat dengan cepat mengidentifikasi perasaan karyawan terhadap organisasi mereka. Di Indonesia, penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan *work engagement* masih bersifat umum dan jarang berfokus pada bidang keperawatan, baik dari perspektif asuhan maupun pelayanan keperawatan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi dan menganalisis *work engagement* serta hubungannya dengan komitmen organisasi pada perawat klinis.

Metode Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga tahap. adalah tahap persiapan, di mana peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan menganalisis kebutuhan, meninjau, serta mengumpulkan informasi melalui tinjauan literatur dari jurnal yang berkaitan dengan *work engagement* dan komitmen organisasi. Pada tahap ini, peneliti menentukan variabel penelitian, desain, populasi, sampel, instrumen, metode analisis data, serta melakukan uji etik penelitian. Tahap kedua adalah tahap pelaksanaan, yang mencakup proses pengumpulan data melalui karakteristik responden, variabel independen, dan variabel dependen. Setelah data terkumpul, dilakukan proses pengolahan dan analisis data, yang mencakup analisis univariat dan bivariat.

Desain penelitian merupakan rencana dan prosedur yang menggambarkan metode pengumpulan serta analisis data (Creswell, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional*, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat dengan pengumpulan data yang dilakukan pada satu titik waktu (Polit & Beck, 2012). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik responden (usia, jenis kelamin, lama bekerja, jenjang karier, dan tingkat pendidikan perawat); variabel independen yakni *work engagement* serta variabel dependen yakni komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 7.625 perawat yang bekerja di rumah sakit wilayah Jakarta Selatan (BPS, 2021), dengan jumlah sampel sebanyak 366 perawat yang dihitung

menggunakan rumus Taro Yamane (Santoso, 2021). Kriteria eskresi pada penelitian ini adalah perawat yang tidak kooperatif dan menolak menjadi responden penelitian. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *consecutive sampling*.

Peneliti menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* untuk mengukur komitmen organisasi, yang dinilai dari tiga aspek utama yakni *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif). Kuesioner OCQ terdiri dari 18 pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Untuk mengukur *work engagement*, digunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang mencakup tiga indikator utama yakni vigor (semangat), Dedication (dedikasi), dan absorption (penghayatan dalam pekerjaan) (Aryanti et al., 2020). Ketiga indikator ini berfungsi untuk mengukur tingkat *work engagement* serta efektivitas mereka dalam menjalankan asuhan dan pelayanan keperawatan khususnya di rumah sakit.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden (usia, jenis kelamin, lama bekerja, jenjang karier, dan tingkat pendidikan perawat), variabel independen (*work engagement*), dan variabel dependen (komitmen organisasi) dengan menggunakan distribusi frekuensi. Analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* untuk melihat hubungan antara *work engagement* dan komitmen organisasi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi perangkat lunak VOS Viewer untuk mengolah data statistik.

Hasil dan Pembahasan

Berikut dijelaskan terkait hasil penelitian. Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun, serta sebagian besar responden adalah perempuan. Rata-rata skor komitmen organisasi berada dalam kategori rendah (66,95) dengan *cut-off point* sebesar 68, sedangkan *work engagement* juga tergolong rendah (51,08) dengan *cut-off point* sebesar 52.

Tabel 1. Data Demografi Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Pengalaman kerja	<1 tahun	6	1.7
	1-5	79	21.7
	>5 tahun	281	76.7
Total		366	100
Jenis kelamin	Laki-laki	122	33.3
	Perempuan	244	66.6
Total		366	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai p-value dalam penelitian ini adalah 0,043, yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara *work engagement* dan komitmen organisasi pada perawat klinis.

Tabel 2. Analisis *Work Engagement* dan Hubungannya dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Klinis (n = 366)

Organization Commitment	Work Engagement				Total		P-value
	High		Low				
	n	%	n	%	n	%	
High	116	31,7	116	31,7	232	63,4	0.043
Low	61	16,6	73	20	134	36,6	
Total	177	48,3	189	51,7	366	100	

Rumah sakit sebagai salah satu penyedia layanan publik, memiliki peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Perkembangan masyarakat saat ini bersifat dinamis, didukung oleh kemajuan dunia digital yang memungkinkan akses informasi kesehatan dan penyakit menjadi lebih mudah. Masyarakat semakin sadar akan hak dan tanggung jawab mereka sebagai pasien serta semakin kritis terhadap tindakan keperawatan yang diberikan oleh perawat klinis. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mengevaluasi apakah pelayanan keperawatan yang diberikan telah memenuhi kepuasan pasien atau justru sebaliknya (Hariyati, 2018).

Pelayanan keperawatan dapat dikategorikan sebagai profesional apabila memenuhi beberapa indikator, seperti minimnya keluhan dari pasien, respons waktu yang cepat, terbentuknya budaya keselamatan pasien, serta tingkat kepuasan pasien yang tinggi. Hal ini hanya dapat dicapai jika rumah sakit memiliki sumber daya keperawatan yang kompeten, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (hariyati, 2018)

Keperawatan merupakan profesi yang mulia, tetapi bukan pekerjaan yang mudah. Beban kerja yang berlebihan, keterbatasan sumber daya, serta minimnya kesempatan untuk promosi dan pengembangan karier dapat berdampak negatif pada keberlangsungan profesi ini. Oleh karena itu, diperlukan komitmen terhadap profesi keperawatan, yang secara langsung berkaitan dengan komitmen dalam organisasi.

Work engagement dalam organisasi merupakan indikator penting yang berkaitan dengan keinginan perawat untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka. Keterlibatan ini juga menjadi faktor kunci dalam menjamin kualitas pelayanan yang optimal dalam lingkungan organisasi pelayanan kesehatan. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengonfirmasi peran *work engagement* dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap komitmen organisasi (De Simone et al., 2018).

Pengaruh langsung *work engagement* terhadap komitmen organisasi yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Ketika perawat merasa terlibat dalam pekerjaannya, mereka mengalami tingkat energi, kepuasan pribadi, serta kepuasan profesional yang tinggi. Akibatnya, mereka menunjukkan komitmen afektif yang lebih besar terhadap organisasi dan memiliki kecenderungan lebih rendah untuk mengabaikan tugas mereka (Santos et al., 2016).

Perawat dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung merasa lebih mampu dalam menjalankan tugasnya, memiliki motivasi dan ketekunan yang lebih besar, serta lebih terlibat secara menyeluruh dalam pekerjaan mereka. Sebagai makhluk yang mencari makna dan nilai dalam kehidupan, manusia akan menemukan nilai dan makna dalam pekerjaan mereka melalui *work engagement*. Oleh karena itu, *work engagement* menjadi mediator antara efikasi diri (*self-efficacy*) dan komitmen afektif

terhadap organisasi. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya dan memperkuat strategi peningkatan *work engagement* guna meningkatkan komitmen organisasi pada perawat (Wahyuni, 2022).

Shuck (2011) mengklasifikasikan *work engagement* dalam empat pendekatan, yakni pendekatan pemenuhan kebutuhan, di mana anggota organisasi terlibat dalam pekerjaan dengan mengorbankan aspek fisik, kognitif, emosional, dan mental mereka demi organisasi. Pendekatan antitesis *burnout*, yang melihat *work engagement* sebagai hasil positif dari kelelahan, ditandai dengan antusiasme, kepuasan, dan dedikasi. Pendekatan kepuasan-keterlibatan, yang menekankan peran manajer/pemimpin dalam menerapkan prinsip kepedulian terhadap staf sebagai individu. Pendekatan multidimensi, yang menyoroti perbedaan antara keterlibatan individu dalam pekerjaan dan keterlibatan mereka dalam organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian Jain (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat berfungsi untuk mengurangi dampak negatif stres terhadap kesejahteraan psikologis dan kesehatan fisik karyawan. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih aktif berkontribusi terhadap organisasi, karena mereka menyadari bahwa pekerjaan mereka merupakan sarana untuk mencapai nilai-nilai yang mereka anut.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara *work engagement* dan komitmen organisasi pada perawat klinis. Oleh sebab itu, *work engagement* dalam lingkungan rumah sakit perlu diperhatikan dalam setiap pengembangan organisasi. Setiap manajer, baik di tingkat bawah (*low-level*), menengah (*middle-level*), maupun atas (*top-level*), harus menjalankan peran dan fungsi manajemen keperawatan secara optimal. Salah satu peran penting yang perlu diperkuat adalah menjadi role model dalam meningkatkan *work engagement* dalam pemberian asuhan dan pelayanan keperawatan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali lebih dalam tentang komitmen individu, komitmen tim, serta komitmen organisasi dalam pelaksanaan tindakan profesional di rumah sakit.

Dari sudut pandang manajemen, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan *work engagement* harus menjadi prioritas dalam strategi pengembangan organisasi di rumah sakit. Manajer keperawatan di berbagai tingkatan harus berperan sebagai *role model*, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan kesempatan pengembangan bagi perawat agar *work engagement* dapat meningkat secara optimal. Penelitian ini juga mengindikasikan perlunya kajian lebih lanjut mengenai komitmen individu, tim, dan organisasi dalam praktik keperawatan profesional. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*, rumah sakit dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mengurangi *burnout*, meningkatkan retensi tenaga keperawatan, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi pada perawat klinis. Perawat yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan. *Work engagement* berperan penting dalam meningkatkan motivasi, dedikasi, dan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada komitmen afektif terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya *work engagement* dapat berkontribusi

terhadap tingginya tingkat stres, kelelahan (*burnout*), dan potensi *turnover* dalam profesi keperawatan.

Daftar Pustaka

- Aboshaiqah, A. E., Hamadi, H. Y., Salem, O. A., & Zakari, N. M. A. (2016). The work engagement of nurses in multiple hospital sectors in Saudi Arabia: a comparative study. *Journal of Nursing Management*, 24(4), 540–548. <https://doi.org/10.1111/jonm.12356>
- Aryanti, R. D., Yuliasesti, E., & Widiana, H. S. (2020). Aplikasi model rasch pada skala work engagement (utrecht work engagement scale). *Jurnal Psikologi Integratif*, 8(2), 61–77.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2016). The Relationship Between Workplace Stressors and Mortality and Health Costs in the United States. *Management Science*, 62(2), 608–628. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.2115>
- Jain, A., Giga, S., & Cooper, C. (2013). Stress, Health and Well-Being: The Mediating Role of Employee and Organizational Commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(10), 4907–4924. <https://doi.org/10.3390/ijerph10104907>
- Jain, A. K. (2013). Organizational Commitment and Job Satisfaction of Employees in the Information Technology Industry. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 3(1), 190–204.
- Maslach, C. (2016). *Job Burnout and Engagement: Independent Factors or Opposite Poles? In Exploring Interpersonal Dynamics*. Springer.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Nam, I. (2019). The Impact of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Mediating Role of Team-Member Exchange. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 10(3), 119–124.
- Rollins, A. L., Eliacin, J., Russ-Jara, A. L., Monroe-Devita, M., Wasmuth, S., Flanagan, M. E., Morse, G. A., Leiter, M., & Salyers, M. P. (2021). Organizational conditions that influence work engagement and burnout: A qualitative study of mental health workers. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 44(3), 229–237. <https://doi.org/10.1037/prj0000472>
- Rollins, S. (2022). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Springer.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. de. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Santos, A., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2016). Relational job characteristics and nurses' affective organizational commitment: the mediating role of work

- engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(2), 294–305.
<https://doi.org/10.1111/jan.12834>
- Santoso, B. (2021). *Teknik Pengambilan Sampel dalam Penelitian Kuantitatif*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Shuck, B. (2011). Demystifying Employee Engagement: One Company's Approach. *Industrial and Commercial Training*, 43(4), 223–229.
- Wahyuni, S. (2022). *Hubungan antara Self-Efficacy dan Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Karyawan PT A* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Woo, T., Kim, J., & Uysal, M. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Meta-Analysis. *Tourism Management*, 77.
- Yusuf, M. A. (2018). The Impact of Leadership Style, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Administrative Science & Organization*, 25(2), 107–115.