

Hubungan Karakteristik dan Lingkungan Kerja dengan Komitmen Kerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit

Asmuji^{1*}, Dwi Yunita Haryanti²

¹Program Studi Profesi Ners, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Jember, Jember 68121, Indonesia

²Program Studi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Jember, Jember 68121, Indonesia

*Penulis Korespondensi: Asmuji

Email: asmuji@unmuhjember.ac.id

Diterima: 25 April 2025 | Disetujui: 26 Juni 2025 | Dipublikasikan: 28 Juni 2025

Abstrak

Sumberdaya manusia keperawatan merupakan unsur penting dalam pelayanan kesehatan, utamanya di rumah sakit. Kontribusi pelayanan keperawatan yang sangat besar dalam menciptakan mutu pelayanan kesehatan diperlukan komitmen kerja. Terwujudnya komitmen kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) dan lingkungan kerja dengan komitmen perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap. Desain penelitian ini adalah korelasional dengan populasi seluruh perawat ruang rawat inap di rumah sakit daerah di Jember. Sampel sebanyak 125 orang diambil secara *purposive sampling*. Instrumen menggunakan kuesioner dengan skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan uji regresi linier ganda. Hasil penelitian: jenis kelamin dan pendidikan terakhir tidak berhubungan dengan komitmen kerja dengan masing-masing nilai $p=0,843$ dan $0,258$, nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$. Sedangkan usia dan masa kerja perawat berhubungan dengan komitmen kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan dengan masing-masing nilai $p=0,001$ dan $0,000$ yang lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Variabel lingkungan kerja menunjukkan berhubungan dengan komitmen kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan, dengan nilai $p=0,000$ yang lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Model regresi linier ganda yang diperoleh adalah komitmen kerja = $40,347 - 0,404$ Usia + $0,629$ Masker + $0,426$ Lingker. Kesimpulannya usia, masa kerja, dan lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam menciptakan komitmen kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit.

Kata kunci: Karakteristik; Komitmen-Kerja; Lingkungan-Kerja; Perawat-Pelaksana

Sitasi: Asmuji, & Haryanti, D. Y. (2025) Hubungan Karakteristik dan Lingkungan Kerja dengan Komitmen Kerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *The Indonesian Journal of Health Science*. 17(1), 10-20. DOI: 10.32528/tijhs.v17i1.3201

Copyright: ©2025 Asmuji., et. al. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Diterbitkan Oleh: Universitas Muhammadiyah Jember

ISSN (Print): 2087-5053

ISSN (Online): 2476-9614

Abstrack

Nursing human resources are an important element in health services, especially in hospitals. The enormous contribution of nursing services in creating quality health services requires work commitment. The realisation of work commitment can also be influenced by individual factors and the work environment. The purpose of the study was to determine the relationship between nurse characteristics (age, gender, education level and work experience) and work environment with the commitment of executive nurses in providing nursing care in the inpatient room. The design of this study was correlational with the population of all inpatient nurses in regional hospitals in Jember. A sample of 125 people was taken by purposive sampling. The instrument used a questionnaire with a Likert scale that had been tested for validity and reliability. Data analysis using multiple linear regression test. The results of the study: gender and recent education are not associated with work commitment with each p value = 0.843 and 0.258, the value is greater than the value α = 0.05. While the age and tenure of nurses are related to the work commitment of associate nurses in providing nursing care with each p value = 0.001 and 0.000 which is smaller than the value α = 0.05. The work environment variable shows a relationship with the work commitment of associate nurses in providing nursing care, with a p value = 0.000 which is smaller than the value of α = 0.05. The multiple linear regression model obtained is $\text{work commitment} = 40.347 - 0.404 \text{ Age} + 0.629 \text{ Mask} + 0.426 \text{ Work-Environment}$. In conclusion, age, tenure, and work environment have an important role in creating the work commitment of associate e nurses in providing nursing care in hospital inpatient rooms.

Keywords: *Characteristics; Work-Commitment; Work-Environment; Associate-Nurse*

Latar Belakang

Sumberdaya manusia (SDM) keperawatan merupakan bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dalam pelayanan kesehatan, utamanya di rumah sakit (Asmuji et al., 2024), dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan (Ariani & Aini, 2018;

Yoon & Lee, 2022). Hal ini disebabkan mempunyai jumlah yang sangat besar (Sartiyah et al., 2022) dan mendominasi dari seluruh layanan kesehatan. Perawat bahkan tidak pernah terputus selama 24 jam memberikan pelayanan (Asmuji et al., 2024; Rahayu, Manurung, Bangsawan, & Astini,

2022). Sehingga dominasi jumlah perawat dibanding tenaga kesehatan lain akan dapat menjadi penentu kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Azliani & Yuswardi, 2019).

Pelayanan kesehatan oleh tenaga keperawatan harus mencerminkan profesionalisme yang senantiasa berpegang teguh pada kebijakan yang telah ditetapkan. Kontribusi pelayanan keperawatan yang sangat besar dalam menciptakan mutu pelayanan kesehatan diperlukan komitmen kerja. Komitmen kerja menjadi komponen krusial dalam keberhasilan kinerja perawat, karena dapat menjadi *support system* bagi perawat untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok (Sumarni & Pramuntadi (2019)

Komitmen kerja perawat dalam unjuk kerja merupakan bentuk tanggung jawab selama menjalankan peran dan fungsinya dalam memberikan asuhan keperawatan. Komitmen kerja menjadi kebutuhan yang tidak bisa dilepaskan oleh perawat selama bekerja. Kim et al. (2016) komitmen juga dapat menjadi indikator guna menilai perilaku kerja perawat.

Berdasarkan uraian tentang pentingnya komitmen kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, namun di sisi lain hasil beberapa penelitian menunjukkan komitmen kerja perawat di rumah sakit dalam katagori kurang. Hasil penelitian Herawati et al. (2021) menunjukkan 44,4% komitmen perawat di salah satu rumah sakit dalam katagori tidak baik. Penelitian Azliani & Yuswardi, (2019) menunjukkan 56,7% perawat mempunyai komitmen kerja kurang baik. Sumarni & Pramuntadi (2019) menemukan 46,4% perawat mempunyai komitmen profesi dalam katagori rendah.

Rendahnya komitmen kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor tersebut adalah karakteristik seorang perawat. Seseorang dilahirkan

dengan karakteristik yang unik dan berbeda antara satu dengan lainnya (Ekayanti et al., 2019). Perbedaan ini seharusnya bukan menjadi penghambat bagi perawat dalam memberikan layanan yang terbaik. Namun dari hasil penelitian menunjukkan faktor karakteristik (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Hasil penelitian Azliani & Yuswardi (2019) menemukan faktor kelompok umur, status kepegawaian, dan masa kerja berhubungan dengan komitmen kerja perawat. Ekayanti et al (2019) menemukan karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen perawat. Selain faktor karakteristik, faktor lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat (Rumoning, 2018). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen kerja perawat di rumah sakit (Farid, 2022).

Lingkungan kerja merupakan tempat yang sangat penting bagi perawat dalam menjalankan peran dan fungsinya dengan baik. Lingkungan tempat kerja perawat dapat dibagi menjadi 2 macam, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Rumoning (2018) menyatakan lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan bentuk fisik yang ada di sekitar diri perawat. Sedangkan lingkungan non fisik adalah suatu keadaan yang ada di sekitar perawat yang berupa hubungan kerja, baik dengan atasan-bawahan, sejawat, maupun tenaga kesehatan/non kesehatan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah bagaimanakah Hubungan Karakteristik SDM dan Lingkungan Kerja dengan Komitmen Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui

karakteristik SDM perawat (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) dan lingkungan kerja dengan komitmen perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap.

Metodologi

Desain penelitian menggunakan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) dan lingkungan kerja dengan komitmen perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit. Populasi penelitian adalah seluruh perawat ruang rawat inap di rumah sakit daerah di Jember. Sampel sebanyak 125 orang diambil secara *purposive sampling* dengan kriteria berpendidikan Diploma III Keperawatan dan Ners, bekerja minimal 1 tahun di ruang rawat inap tempat bekerja pada waktu pengambilan data penelitian.

Instrumen untuk menggali data karakteristik menggunakan kuesioner pertanyaan tertutup untuk jenis kelamin dan tingkat pendidikan dan terbuka untuk usia

dan pengalaman kerja. Instrumen untuk menggali data variabel lingkungan kerja dan komitmen kerja menggunakan kuesioner pertanyaan tertutup dengan skala likert yang dibuat sendiri oleh peneliti. Hasil uji validitas instrumen variabel independen dan dependen dinyatakan valid, karena diperoleh nilai lebih dari 0,05. Hasil uji reliabilitas variabel independen diperoleh nilai 0,876, variabel dependen nilainya 0,864, sehingga dinyatakan reliabel.

Pengolahan data melalui tahapan *editing, scoring, coding, entri, cleaning*. Analisis data univariat data katagorik (jenis kelamin dan tingkat pendidikan) disajikan dalam tabel distribusi frekuensi. Data numerik (usia, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan komitmen kerja) disajikan dalam bentuk nilai mean, median, SD, nilai minimum dan maksimum. Analisis data multivariat menggunakan uji statistik regresi linier ganda dengan $\alpha = 0,05$. Penelitian ini telah dinyatakan lulus uji etik oleh Komisi Etik Penelitian Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember No. 015/KEPK/FIKES/II/2025.

Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan Perawat Pelaksana

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit di Kabupaten Jember, Maret 2025 (n= 125)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	39	31,2
Perempuan	86	68,8
Total	125	100
Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D3 Keperawatan	55	44
Ners	70	56
Total	125	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar (68,8%) responden berjenis kelamin perempuan dan sebagian besar

(56%) responden berpendidikan lulusan Ners, sisanya berpendidikan D3 Keperawatan.

Usia, Masa Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Kerja

Tabel 2. Rerata Nilai Variabel Lingkungan Tempat Kerja, Komitmen Kerja, Usia, dan Masa Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit di Kabupaten Jember, Maret 2025 (n= 125)

Variabel	Sub variabel	Mean	SD
Lingkungan tempat kerja	Udara dan penerangan	25,98	2,91
	Suara	7,7	1,58
	Kebersihan	26,44	3,42
	Keamanan	24,85	2,9
	Hubungan kerja dan komunikasi	22,43	2,56
	Tanggung jawab dan struktur kerja	18,23	2,2
Komitmen kerja	Rencana kerja	16,74	3,13
	Pekerjaan	63,1	7,4
	Evaluasi	9,25	1,12
Komitmen Kerja Perawat Pelaksana		88.82	8.667
Usia Perawat Pelaksana		33.45	6.631
Masa Kerja Perawat Pelaksana		10.34	5.866
Lingkungan Tempat Kerja		125.89	12.556

Tabel 2 menunjukkan rerata nilai variabel lingkungan tempat kerja dari sub variabel kondisi udara dan penerangan sebesar 25,98, SD= 2,91, sub variabel kebisingan suara sebesar 7,7, SD= 1,58, sub variabel kebersihan sebesar 26,44, SD= 3,42, sub variabel keamanan sebesar 24,85, SD= 2,9, sub variabel hubungan kerja dan komunikasi sebesar 22,43, SD= 2,56, sub variabel tanggung jawab dan struktur kerja sebesar 18,23, SD= 2,2. Rerata nilai variabel komitmen kerja dari sub variabel rencana

kerja sebesar 16,74, SD= 3,13, sub variabel pekerjaan sebesar 63,1, SD= 7,4, sub variabel evaluasi sebesar 9,25, SD= 1,12.

Berdasarkan tabel 3 juga menunjukkan bahwa rata-rata usia responden adalah 33,45 tahun dengan SD 6,631 tahun, rata-rata masa kerja responden adalah 10,34 tahun dengan SD 5,866 tahun, rata-rata penilaian lingkungan kerja menurut responden adalah 125,89 poin dengan SD 12,556 poin, sedangkan rata-rata komitmen kerja perawat adalah 88,82 poin dengan SD 8,667 poin.

Hubungan Karakteristik, Lingkungan Kerja dengan Komitmen Perawat Pelaksana

Tabel 3. Hubungan Karakteristik SDM dan Lingkungan Kerja dengan Komitmen kerja Perawat Pelaksana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	40.347	7.313		5.517	.000	25.867	54.828

Jenis Kelamin Perawat Pelaksana	-.251	1.263	-.013	-.198	.843	-2.752	2.251
Usia Perawat Pelaksana	-.404	.121	-.309	-3.342	.001	-.643	-.165
Pendidikan Terakhir Perawat Pelaksana	1.449	1.276	.083	1.136	.258	-1.077	3.975
Masa Kerja Perawat Pelaksana	.629	.141	.426	4.470	.000	.351	.908
Lingkungan Tempat Kerja Perawat Pelaksana	.426	.047	.617	9.102	.000	.333	.519

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa karakteristik perawat pelaksana: jenis kelamin dan pendidikan terakhir tidak berhubungan dengan komitmen kerja dengan masing-masing nilai $p=0,843$ dan $0,258$ yang nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$. Sedangkan usia dan masa kerja perawat berhubungan dengan komitmen kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan dengan masing-masing nilai $p=0,001$ dan $0,000$ yang lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Sedangkan variabel lingkungan

menunjukkan berhubungan dengan komitmen kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan, dengan nilai $p=0,000$ yang lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Atau dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik usia dan masa kerja, serta lingkungan kerja menjadi variabel prediktor positif terhadap komitmen kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan. Berdasarkan hasil uji statistik regresi linier ganda tersebut maka dapat dibuat model sebagai berikut:

$$\text{Komitmen kerja} = 40,347 - 0,404 \text{ Usia} + 0,629 \text{ Masker} + 0,426 \text{ Lingker}$$

Artinya:

1. Pada perawat pelaksana yang usianya bertambah 1 tahun, maka komitmen kerjanya akan mengalami penurunan sebesar 0,404 poin setelah dikontrol masa kerja dan lingkungan kerja.
2. Perawat pelaksana yang masa kerjanya bertambah 1 tahun, maka komitmen kerjanya akan mengalami kenaikan 0,629 poin setelah dikontrol variabel usia perawat dan lingkungan kerja.
3. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan komitmen kerja perawat pelaksana sebesar 0,426 poin setelah dikontrol variabel usia dan masa kerja perawat.

Pembahasan

Jenis Kelamin dengan Komitmen Kerja Perawat pelaksana

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan komitmen kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit. Hal senada juga disampaikan oleh Azliani & Yuswardi (2019) dan Hartanti & Asyidik (2023) yang menyatakan tidak ada hubungan jenis kelamin dengan komitmen kerja. Kondisi ini juga diperkuat oleh hasil penelitian (McIntosh, McQuaid, & Munro (2014) yang menemukan bahwa laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan urusan tuntutan kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Hal tersebut berarti antara laki-laki dan perempuan mempunyai tanggung jawab yang sama dalam menyelesaikan tugas-tugas

sesuai ketentuan yang ditentukan. Mawarni (2022) menyatakan tidak ada perbedaan tugas, tanggung jawab, dan hak antara perawat laki-laki dan perempuan. Anwar, (2019) laki-laki dan perempuan mempunyai kemampuan bertindak dan kreativitas yang sama. Sehingga perawat laki-laki dan perempuan harus mempunyai komitmen yang sama-sama baik dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Karena menurut Utami & Dharmayasa (2023) komitmen kerja dinilai sebagai adanya sikap individu yang dipakai dalam merefleksikan loyalitas seseorang. Jika seseorang loyal terhadap pekerjaannya, maka akan berdampak pada kinerja tanpa memandang jenis kelaminnya.

Usia dengan Komitmen Kerja Perawat Pelaksana

Berdasarkan data penelitian menunjukkan bahwa rerata usia responden adalah 33,45 tahun. Usia manusia dibagi menjadi beberapa masa perkembangan kognitif. Menurut Piaget perkembangan kognitif manusia diawali dari tahap sensorik motorik yang terjadi dimulai sejak lahir sampai dengan usia dua tahun, tahap kedua adalah pra operasional dari usia dua tahun sampai dengan tujuh tahun, tahap ketiga adalah operasional dari usia tujuh tahun sampai dengan 11 tahun, tahap keempat atau terakhir adalah operasional formal dari usia 11 sampai dengan dewasa (Edhiningtyas, Andini, Prasajo, & Dewi, 2023; Wardi, Hayati, Kurniati, & Sripatmi, 2021). Masa dewasa merupakan waktu rentang terpanjang dalam kehidupan manusia (Papatungan, 2023; Jahja, 2011). Pada masa ini merupakan masa individu menunjukkan produktivitas dan komitmennya.

Masa usia responden juga dalam kategori usia dewasa dan termasuk dalam usia produktif. Memasuki usia dewasa, seseorang harus dapat menjalani kehidupan secara matang dan mampu melaksanakan semua tugas dan tanggung dengan baik

(Papatungan, 2023). Hasil penelitian juga membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara usia perawat dengan komitmen kerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Handayani, Fannya, & Nazofah (2018) dan Rosid, Rahim, & Sudasman (2021) yang menemukan bahwa terdapat hubungan antara usia dengan komitmen kerja perawat.

Al-Hamdan, Dalky, & Al-Ramadneh (2018) dan Azliani & Yuswardi (2019) menyatakan idealnya semakin dewasa seseorang akan membentuk komitmen kerja semakin tinggi. Logikanya adalah individu semakin mengenal organisasinya dan mempunyai pengalaman yang semakin banyak. Namun demikian dari uji statistik regresi linier ganda hasilnya menunjukkan hasil yang berbeda. Nilai B pada variabel usia perawat menunjukkan angka -0,404 yang berarti perawat pelaksana yang usianya bertambah 1 tahun, maka komitmen kerjanya akan mengalami penurunan sebesar 0,404 poin setelah dikontrol masa kerja dan lingkungan kerja. Artinya, semakin tua usia seorang perawat maka dapat dikatakan komitmen kerjanya semakin menurun. Dan ini tentu juga akan berdampak pada kinerjanya.

Sejalan dengan penelitian Nurmajidih (2020) bahwa usia produktif cenderung lebih baik kinerjanya bila dibandingkan dengan usia yang lebih tua. Namun seharusnya komitmen seorang perawat di dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas tidak terpengaruh oleh usia. Karena menurut Garcia-Moyano et al. (2019) dan Hendy et al. (2024) profesionalisme perawat dicirikan oleh komitmennya untuk memberikan asuhan keperawatan yang bermutu kepada pasien.

Pendidikan dengan Komitmen Kerja Perawat Pelaksana

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara pendidikan perawat dengan

komitmen kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Azliani & Yuswardi (2019) dan Karami, Farokhzadian, & Foroughameri (2017) yang menunjukkan tidak terdapat hubungan antara pendidikan terakhir perawat dengan komitmen kerja. Idealnya memang tidak ada kaitan antara tingkat pendidikan dengan komitmen kerja perawat. Baik yang lulusan D3 keperawatan maupun Ners seharusnya mempunyai komitmen kerja yang sama-sama baik. Nurlaily (2022) pendidikan keperawatan akan menghasilkan tenaga keperawatan yang berkualitas dan mempunyai komitmen kerja yang baik.

Masa Kerja dengan Komitmen Kerja Perawat Pelaksana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan komitmen kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Hasil tersebut sependapat dengan temuan Azliani & Yuswardi (2019) dan Eren & Hisar, (2016) terdapat hubungan antara masa kerja dengan komitmen kerja. Hasil uji statistik juga menunjukkan bahwa masa kerja perawat setiap bertambah 1 tahun, maka komitmen kerjanya akan mengalami kenaikan 0,629 poin setelah dikontrol variabel usia perawat dan lingkungan kerja.

Kondisi tersebut disebabkan oleh karena dengan bertambahnya masa kerja, maka pengalaman yang didapatkan juga semakin banyak. Mengenal kondisi pekerjaan dan lingkungan yang semakin lama akan membuat perawat mudah beradaptasi dan bertahan pada pekerjaannya dalam memberikan asuhan keperawatan. Ciri tersebut merupakan bentuk komitmen kerja.

Lingkungan Kerja dengan Komitmen Kerja Perawat Pelaksana

Lingkungan kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang diteliti mencakup indikator kondisi udara dan penerangan, kebisingan suara, kebersihan,

keamanan, hubungan kerja dan komunikasi, tanggung jawab dan struktur kerja. Sedangkan komitmen kerja perawat dinilai berdasarkan aspek rencana kerja, pekerjaan, dan kegiatan evaluasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, seluruh responden menilai bahwa kondisi lingkungan tempat kerjanya dalam kategori baik. Nilai komitmen kerja perawat pun dalam kategori baik.

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Adanya hubungan kedua variabel tersebut sejalan dengan penelitian Arsuta & Mashyuni (2021); Cahyani & Ida (2022); Pupiati (2020) dan Lase & Sahyar (2022) yang didapatkan hasil adanya pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja dengan komitmen kerja. Utami & Dharmayasa (2023) lingkungan kerja menghasilkan pengaruh yang arahnya positif pada tingkat kinerja. Hasil uji regresi linier ganda juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan komitmen kerja perawat pelaksana sebesar 0,426 poin setelah dikontrol variabel usia dan masa kerja perawat

Khusnah, Huda, & Abdurrahman (2024) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman memungkinkan perawat untuk dapat bekerja dengan optimal dan kondusif. Hal ini akan membuat seorang perawat mempunyai komitmen kerja yang baik pula. Nurlaily (2022) dan Sutrisno, Haryono, & Warso (2018) komitmen mempunyai peran yang sangat penting bagi perawat, karena mampu menjadi motivator atau pendorong seseorang untuk bertanggung jawab atas kewajibannya. Bell & Sheridan (2020) komitmen kerja menjadi salah satu faktor dari *intention to stay in nursing* (niat untuk tetap bekerja di bidang keperawatan). Alammar, Alamrani, Alqahtani, & Ahmad (2019) menyatakan komitmen kerja perawat merupakan

prediktor terkuat dalam bertahan di bidang keperawatan.

Kesimpulan

Usia, masa kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan komitmen kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien di rumah sakit di daerah kabupaten Jember.

Saran

Pihak rumah sakit diharapkan selalu memupuk komitmen kerja perawat pelaksana, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang tetap kondusif, aman, dan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Hamdan, Z., Dalky, H., & Al-Ramadneh, J. (2018). Nurses' professional commitment and its effect on patient safety. *Global Journal of Health Science*, *10*(1), 111–119.

Alammar, K., Alamrani, M., Alqahtani, S., & Ahmad, M. (2019). Organizational commitment and nurses' characteristics as predictors of job involvement. *Nursing Leadership*, *29*(4), 59–69.

Anwar. (2019). Laki-laki atau perempuan, siapa yang lebih cerdas dalam proses belajar? Sebuah bukti dari pendekatan analisis survival. *Jurnal Psikologi*, *18*(2), 281. <https://doi.org/10.14710/jp.18.2.281-296>

Ariani, T. A., & Aini, N. (2018). Perilaku caring perawat terhadap kepuasan pasien rawat inap pada pelayanan keperawatan. *Jurnal Keperawatan*, *9*(1), 58–64. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/255803-nurse-caring-behavior-and-satisfaction-o-cf8881c6.pdf>

Arsuta, A. P., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh job insecurity, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional

karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, *1*(2), 501–502. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>

- Asmuji, Titi Handayani, L., & Komarudin. (2024). Pengaruh keteladanan, komunikasi dan konsiderasi kepala ruangan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Tipe C Kabupaten Jember. *Jl-KES (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, *8*(1), 46–55. <https://doi.org/10.33006/jikes.v8i1.783>
- Azliani, M., & Yuswardi. (2019). Karakteristik individu dengan komitmen kerja perawat. *JIM FKep*, *IV*(1).
- Bell, M., & Sheridan, A. (2020). How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>
- Cahyani, N. P. P. A., & Ida, B. T. P. (2022). The influence of work environment, occupational health safety, organizational commitment to nurse performance at Siloam Bali Hospital. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, *8*(2), 225–239.
- Edhiningtyas, D. R., Andini, M., Prasajo, T., & Dewi, N. R. (2023). Analisis teori perkembangan kognitif Piaget pada tahap anak usia operasional konkret 8 - 9 tahun dalam memahami m hukum kekekalan luas. *PRISMA*, *6*, 251–255.
- Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto. (2019). Pengaruh karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional perawat. *Jurnal Maksipreneur*, *8*(2), 181–190.
- Eren, H., & Hisar, F. (2016). Quality of work

- life perceived by nurses and their organizational commitment level. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1123. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v13i1.3440>
- Farid, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap komitmen kerja pada administrator kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Teras Kesehatan*, 5(2), 11–16.
- Garcia-Moyano, L., Altisen, R., Pellicer-Garcia, B., Guerrero-Portillo, S., Arrazola-Alberdi, O., & Delgado-Marroquin, M. T. (2019). A concept analysis of professional commitment in nursing. *Nursing Ethics*, 26(3), 778–797. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/096973301772847>
- Handayani, S., Fannya, P., & Nazofah, P. (2018). Faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di rawat inap RSUD Batusangkar. *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 3(3), 440–448.
- Hartanti, R. I., & Asyidik, M. F. (2023). Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat selama pandemi COVID-19 di RSD Dr. Soebandi Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 19(1), 68–79.
- Hendy, A., Abdel Fattah, H. A., Abouelela, M. A., Atia, G. A., Elfattah, Alshammari, M. S. S., Hables, R. M. M., ... Almarwani, A. M. (2024). Nursing professional commitment as a mediator of the relationship between work environment and missed nursing care among nurses: A cross-sectional analysis. *SAGE Open Nursing*, 10. <https://doi.org/10.1177/23779608231226063>
- Herawati, N., Waluyo, A., & Efitra. (2021). Hubungan antara komitmen pada organisasi dan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat Pplaksana. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 12(1), 178–197.
- Jahja, Y. (2011). *Psikologi perkembangan*. Jakarta: PT. Kharisma Putra Utama.
- Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PLoS One*, 12(11), 1–15.
- Khusnah, F., Huda, N., & Abdurrahman, S. (2024). Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil Tahun 2024. *Jurnal Kesehatan Afinitas*, 6(9), 9–22.
- Kim, Y. I., Geun, H. G., Choi, S., & Lee, Y. S. (2016). The impact of organizational culture on job satisfaction in Korean American registered nurse. *Journal Transcultural Nursing*, 1(1), 1–6. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1043659616666326>
- Lase, Y., & Sahyar, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan RSUD dr M. Thomsen Nias. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 3(1), 50–54. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.146>
- Mawarni. (2022). Gambaran tingkat kecemasan mahasiswa sarjana keperawatan selama pembelajaran daring di Universitas 'Aisyiyah Surakarta. *Sehatrakyat (Jurnal Kesehatan Masyarakat)*, 1(4), 334–340. <https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v1i4.1123>
- McIntosh, B., McQuaid, R., & Munro, A. (2014). The impact of gender perceptions and professional values on women's careers in nursing. *Gender in Management*, 1(30), 26–43.
- Nurlaily, A. P. (2022). Hubungan komitmen

- organisasi dengan perilaku Pencegahan KTD pada masa pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 8(1), 189. <https://doi.org/10.29241/jmk.v8i1.956>
- Nurmajidah, R. (2020). Pengaruh jam kerja, upah dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. Universitas Islam Ria.
- Paputungan, F. (2023). Karakteristik perkembangan masa dewasa awal developmental characteristics of early adulthood. *Media Online) Journal of Education and Culture (JEaC)*, 3(1), 2986–1012.
- Pupiati, R. T. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja , serta kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada bagian produksi. *Ebbank*, 11(1), 53–62.
- Rahayu, M. L. P., Manurung, I., Bangsawan, M., & Astini, Y. (2022). Hubungan komunikasi perawat dan dokter dengan kinerja perawat perioperatif. *Malahayati Nursing Journal*, 4(6), 1412–1425. <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i6.6585>
- Rosid, S., Rahim, F., & Sudasman, F. H. (2021). Analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja kader kesehatan tuberkulosis di Kabupaten Kuningan pada saat pandemi Covid-19 Tahun 2020. *Journal Of Public Health Innovation*, 2(1), 22–37.
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat. *Emba*, 6(2), 958–967.
- Sartiyah, Ngasu, K. E., & Septimar, Z. M. (2022). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap pada Masa Pandemi Covid-19 di RSUD Kabupaten Tangerang Tahun 2021. *Nusantara Hasana Journal*, 1(9), 45–52.
- Sumarni, & Pramuntadi, A. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, Vol.5(ISSN 2477-0140), 154–164. Retrieved from www.jurnal.stikes-yrsds.ac.id
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, 4(4).
- Utami, N. W. D., & Dharmayasa, I. P. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tejakula. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15(1), 192–202. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v15i1.63251>
- Wardi, F., Hayati, L., Kurniati, N., & Sripatmi, S. (2021). Kesesuaian teori perkembangan kognitif Piaget pada peserta didik kelas I dan II dalam memahami hukum kekekalan. *Griya Journal of Mathematics Education and Application*, 1(3), 316–327. <https://doi.org/10.29303/griya.v1i3.79>
- Yoon, S., & Lee, T. (2022). Factors influencing military nurses' reporting of patient safety events in South Korea: A Structural equation modeling approach. *Pubmed*, 16(3), 162–169. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2022.05.006>