

## Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Komitmen Organisasi di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda

Erma Hidayati Ida Tokan<sup>1\*</sup>, Maridi M. Dirdjo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email : [ermahidayatiida.tokan@yahoo.com](mailto:ermahidayatiida.tokan@yahoo.com)

Diterima:07/08/19

Revisi:05/09/19

Diterbitkan: 31/08/20

### Abstrak

**Tujuan studi:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda

**Metodologi:** Metode Stratifide Random Sampling digunakan dalam penelitian ini. Responden terdiri dari 92 pegawai perawat RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda dengan kuisioner. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan desain deskriptif korelasi.

**Hasil:** Hasil menunjukkan 0,014 dan nilai r yang didapatkan 0.256 artinya Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitemen Organisasi dan berkolerasi sedang.

**Manfaat:** Artinya ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. Berhubungan sedang dan berpola positif maka perlu dilakukannya peningkatan kualitas kehidupan perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.

### Abstract

**Purpose of study:** The purpose of this study was to determine the Relationship between Nurses' Work Life Quality and Organizational Commitment at the Atma Husada Mahakam Samarinda Hospital.

**Methodology:** The Stratifide Random Sampling method was used in this study. Respondents consisted of 92 nurses at Atma Husada Mahakam Hospital Samarinda with a questionnaire. In this study using quantitative methods using descriptive correlation design.

**Results:** The results showed 0.014 and the r value obtained 0.256 means that the Quality of Work Life of Nurses in Atma Husada Mahakam General Hospital Samarinda has a significant effect on organizational commitment and moderate correlation.

**Applications:** This means that there is a relationship between the quality of work life with the commitment of nurse organizations at the Atma Husada Mahakam Hospital in Samarinda. Being moderately and positively patterned it is necessary to improve the quality of life of nurses at Atma Husada Mahakam Hospital in Samarinda.

**Kata kunci :** *kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi*

### 1. PENDAHULUAN

Rumah sakit saat ini sedang menghadapi tantangan yang berat. di satu sisi harus bisa memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Rumah sakit harus bisa memenuhi standar yang telah yang ditetapkan oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) agar dapat diakui oleh pemerintah. Di sisi lain, rumah sakit harus bisa memenuhi tuntutan klien yang meliputi pasien dan keluarganya. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, rumah sakit harus dapat menyiapkan sumber daya manusia kesehatan yang handal, salah satunya adalah tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan di rumah sakit memiliki posisi yang strategis, karena merupakan profesi kesehatan yang kompeten dan secara langsung berhubungan dengan pasien dan asuhan keperawatan melalui metode proses keperawatan (Chilgren, 2008), serta perawat adalah tenaga kesehatan ini yang memberi pelayanan kesehatan/ keperawatan 24 jam pada pasien-pasiennya (Nurrachmah, 2004). Disamping itu, perawat adalah tenaga kesehatan dengan jumlah yang paling banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang lain. Bahkan tenaga keperawatan dapat mencapai 60% dari seluruh tenaga kesehatan di Rumah Sakit (Huber, 2010).

Tenaga keperawatan yang memberi pelayanan keperawatan dikenal dengan nama perawat. Perawat ini bekerja memberi asuhan keperawatan pada klien yang dirawatnya. Pelayanan asuhan keperawatan ini merupakan suatu bentuk pelayanan profesional kesehatan dalam pemenuhan kebutuhan dasar terhadap perorangan yang sehat maupun sakit untuk meningkatkan derajat kesehatan yang lebih baik (Nursalam, 2007). Dalam Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014 menyatakan pelayanan keperawatan yang dilaksanakan oleh perawat adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Untuk mencapai pelayanan keperawatan yang paripurna, maka pelayanan keperawatan yang dijalankan menggunakan manajemen keperawatan. Hal ini diperlukan agar perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan memenuhi standar pelayanan keperawatan yang sesuai tuntutan *stakeholder* yaitu manajemen rumah sakit, pemerintah dan konsumen kesehatan. Mengingat posisinya yang strategis tersebut diatas, sumber daya manusia rumah sakit, terutama perawat harus

lebih dikelola dengan baik untuk dapat memenuhi kebutuhan pemberian pelayanan di rumah sakit. Pengelolaan sumber daya perawat yang baik diharapkan dapat memunculkan komitmen organisasi yang baik dari para perawat. Luthan (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk penetapan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi tertentu berupa loyalitas yang ditunjukkan didalam organisasi. Komitmen organisasi ini ditunjukkan dengan sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2017). Melalui komitmen organisasi yang baik, perawat dapat mencurahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan rumah sakit yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna. Komitmen organisasi seseorang yang baik dapat dilihat dari perasaan suka seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Adapun untuk mengukur komitmen organisasi peneliti memilih beberapa ruangan di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda diantaranya IGD, Napza, Enggang, Elang, Pergam, Punai, Belibis, Gelatik. Untuk menilai pentingnya kualitas kehidupan kerja untuk manusia dilingkungan kerjanya. Menurut (Mosahegrad, 2013:2) QWL adalah meningkatkan martabat karyawan melalui kepuasan kerja dan memanusiakan pekerjaan dengan menetapkan pekerjaan yang bermakna, memberikan peluang untuk mengembangkan kapasitas manusia untuk berkinerja yang baik, memastikan keamanan kerja, gaji dan tunjangan yang memadai, dan menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat. Akibatnya, organisasi QWL yang tinggi dapat menikmati efisiensi berkelanjutan, produktivitas, dan profitabilitas yang lebih baik. Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada perawat pelaksana RSDJ Atma Husada Mahakam Samarinda sebanyak 10 perawat pelaksana yang di ambil secara acak pada 25 Juli 2018, didapatkan sebanyak (60%) perawat mengatakan komitmen organisasi perawat diruangan baik dan (40%) lainnya mengatakan kurang baik. Sama halnya dengan kualitas kehidupan kerja (60%) perawat mengatakan kualitas kehidupan kerja perawat diruangan baik dan (40%) diantaranya mengatakan kurang baik. Berdasarkan pemaparan dan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Samarinda.

## 2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan desain deskriptif korelasi dengan populasi keseluruhan 119 perawat dengan sample 92 yang dihitung menggunakan rumus *slovin* data didapatkan dari perawat seluruh ruangan dengan instrument kuisioner dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* dan teknik pengambilan sampel yaitu *stratified random sampling*.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada RSJD Atma Husada Mahakam yaitu Januari 2019. Berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian, yang memenuhi kriteria berjumlah 92 orang responden. Semua responden tersebut diberikan kuesioner untuk diisi oleh responden.

### 3.1 Analisa Univariat

#### 1) Karakteristik Responden

Hasil penelitian disajikan secara berturut sesuai dengan tahapan analisa yang telah direncanakan, yaitu analisa univariat yang meliputi:

Tabel 1 distribusi frekuensi karakteristik responden

	Mean	Median	Modus	SD	CI 95%
Usia	29.86	29.00	30.00	6.30	28.56-31.17
Masa Kerja	6.12	6.00	5.00	3.80	5.48-6.76

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan rata-rata usia perawat 29.86 tahun. Sehingga usia perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda rata-rata berusia 29.86 tahun. Menurut Depkes RI (2009) menyebutkan bahwa usia produktif antara 15-54 tahun. Usia terbanyak pada penelitian ini adalah 28.56-31.17 tahun, sehingga dapat dikatakan perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda berada dikategori usia produktif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Indrawati, Sintaasih, dan Mujiati (2016) bahwa usia berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin bertambah usia pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen organisasionalnya. Melihat hal tersebut, maka peneliti berasumsi usia responden yang sebagian besar berusia 29,86 tahun tergolong usia dewasa muda sehingga komitmen organisasi pegawai terus di pupuk oleh manajemen RS. Saran peneliti perlu memupuk komitmen afektif dengan terus menerus sosialisasi tujuan dan nilai dalam organisasi perlu juga menimbulkan komitmen organisasi dengan cara melalui retensi pegawai melalui pemberian intensif maksimal maupun minimal. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui lama kerja responden menunjukkan rata rata lama kerja 6.12 tahun (95% CI: 5.48-6.76). Hasil estimasi interval lama kerja responden dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan responden lama kerja 5.48 sampai dengan 6.76 tahun. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Desi Ayu Indrawati, Desak Ketut Sintaasih, dan Ni Wayan Mujiati

(2016) menunjukkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.515 tingkat signifikansi 0,083 lebihbesar dari 0.10. nilai negative dari koefisien regresi variable masa kerja menunjukkan bahwa semakin pendek masa kerja, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa perawat dengan masa kerja pendek atau pegawai baru mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan berusaha menunjukkan yang terbaik dalam bekerja sebagai upaya bahwa dirinya pantas menjadi bagian dalam organisasi tersebut atau rumah sakit tersebut. Sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi kepada pegawai dengan masa kerja pendek dengan memberi kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih agar komitmen organisasi terkendali, pada pegawai lama dan baru dibangun kesolitan team melalui team building dengan family gathering.

a. Distribusi frekuensi responden menurut lama bekerja

Table 2 distribusi frekuensi responden menurut lama bekerja

Karakteristikresponden	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	39	42,4
Perempuan	53	57,6
Jumlah	92	100%
Status menikah		
Belummenikah	22	23,9
Menikah	70	76,1
Jumlah	92	100%
Status pegawai		
PNS	34	37
CPNS	1	1,1
Tenagakontrak	57	62
Jumlah	92	100%

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 53 orang (57,6%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 39 orang (42,4%). Sehingga jenis kelamin perempuan masih mendominasi perawat RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Indrawati, Sintaasih, dan Mujiati (2016) bahwa ada perbedaan yang signifikan tingkat komitmen organisasional antara pegawai laki-laki dan perempuan, dimana pegawai perempuan memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Melihat hal tersebut, maka penelitian berasumsi bahwa perempuan sulit merubah keputusan atau tindakan yang telah dilakukan berdasar nilai-nilai yang pernah diawal sebelumnya atau nilai-nilai diorganisasi tempat bekerja sebelumnya walaupun perempuan lebih bersedia untuk mematuhi wewenang. Saran diperlukannya sosialisasi secara rutin untuk meningkatkan komitmen organisasi perawat dengan mengadopsi nilai-nilai baru yang adadiorganisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang tela dilakukan oleh peneliti didapatkan responden berstatus belum menikah, yaitu sebanyak 22 orang (23,9%), seangkan respondenberstatusmenikah sebanyak 70 orang (76,1%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa status pernikahan responden terbanyak adalah berstatus menikah. Berdasarkan hasil penelitian menurut Mrinali Tikare (2012) bahwa adanya hubungan positif antara status pernikahan dengan komitmen organisasi, dan tingkat komitmen lebih tinggi dari karyawan yang sudah menikah daripada karyawan yang belum menikah. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa responden yang berstatus menikah lebih memiliki tanggung jawab terhadap diri sendiri dan keluarga dalam melangsungkan kehidupan, dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan responden dengan status belum menikah masih merasa belum memiliki tanggung jawab baik terhadap diri sendiri ataupun keluarga dan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Saranya pada pegawai yang baik memilih diberi sosialisasi tentang perlunya komitmen terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi. Perlunya juga melakukan supervisi terhadap tanggung jawab perseorangan atas hasil pekerjaan karier. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelliti didapatkan distribusi status kepegawaian, yaitu pegawai tetap sebanyak 34 orang (37,0%), calon pegawai tetap sebanyak 1 orang (1,1%), tenaga kontrak sebanyak 57 orang (62,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian responden terbanyak adalah tenaga kontrak sebanyak 57 orang (62,0%). Berdasarkan hasil penelitian menurut Jafri (2013) menunjukkan ada perbedaan signifikan dengan komitmen organisasi antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. Pegawai tetap secara signifikan kurang komitmen dari pegawai kontrak. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa pegawai kontrak lebih bersemangat dan berusaha melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan sebagai upaya untuk

mendapatkan nilai plus. Sedangkan pegawai tetap merasa bahwa dirinya sudah di tahap yang diinginkan tanpa mencemaskan status habisnya suatu kontrak pekerjaan, dan merasa lebih santai dalam bekerja.

**3.2. Analisis Bivariat**

Setelah melakukan analisa data secara univariat selanjutnya adalah melakukan analisa data secara bivariat untuk mengidentifikasi hubungan antara variable kualitas kehidupan kerja dengan variable komitmen organisasi perawat dengan menggunakan uji *Person Product Moment*. Adapun hasil analisa bivariate adalah sebagai berikut: Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Perawat Distribusi statistik kualitas kehidupan kerja di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel: 3 Distribusi Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda

Variabel	Mean Median	Modus	SD	SE	Min Maks	95% CI
Kualitas Kehidupan Kerja	138,35- 135,00	125,0	15,96	1,67	96,00- 187,0	135,02- 141,67
Komitmen orrganisasi	80.58 78.00	78.00	7.76	0.81	79.00 131.00	98.58 101.80

Sumber: Data Primer 2018

Diperoleh distribusi deskriptif variabel independen menunjukkan kualitas kehidupan kerja nilai rata-rata (mean) 138,35, nilai tengah (median) 135,35, nilai yang sering muncul (modus) 125.00, standar deviasi 15,96. hasil estimasi interval kualitas keidupan kerja dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu 135,02 sampai dengan 141,67, sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda memiliki persepsiyang baik terhadap kualitas kehidupn kerja. Pada penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Wongkar, Saerang dan Pandowo (2017) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (pembayaran yang adil dan memadai, tempat kerja yang aman dan sehat, pertumbuhan dan keamanan, pengembangan kemampuan manusia, integrasi sosial) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi secarabersamaan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa kualitas kehidupan kerja bisa meningkatkan komitmen organisasi pekerja dengan faktor-faktor yang mendukung seperti upah/gaji yang adil, keamanan pekerjaan, pengembangan karir dan komunikasi yang baik antara atasan dan pegawai atau sesama pegawai di tempat kerja. Maka untuk selanjutnya para atasan / pimpinan untuk mempertahankan upah / gaji yang adil, keamanan pekerjaan, pengembangan karir dan komunikasi yang baik, dan memberikan motivasi dan reward kepada perawat agar timbulnya rasa bangga perawat atas apa yang sudahdikerjakannya. Diperoleh distribusi deskriptif variabel independen yaitu komitmen organisasi adalah nilai rata-rata (mean) 80,54 (CI 78,88-82,20). Berdasarkan hasil tersebut nilai skor komitmen organisasi berada pada rentang tingkat kepercayaan 95%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat di intalalasi rawat inap RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda mempunyai persepsi yang baik terhadap komitmen organisasi.

Tabel: 4 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi : Perawat di RSJD Atma Husada MahakamSamarinda

Variabel Independen	n	R	p-value
KualitasKehidupan kerja	92	0.256	0.014

Dependen: Komitmen Organisasi Perawat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai r yang didapatkan berdasarkan tabel 4.8 adalah 0.256.artinya hubungan variable kualitas ehidupan kerja dengan komitmen organisasi perawat berkolerasi sedang. Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, sehingga dapat disimpulkan semakin baik kualitas kehidupan kerja di tempat kerja maka komitmen organisasi perawat semakin baik di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.

**4. KESIMPULAN**

Karakteristik responden sebagian besar umur rata-rata 29.86 tahun, berjenis kelamin perempuan 53 orang (57,6%), berstatus menikah sebanyak 70 orang (76,1). Pendidikan DIII sebanyak 61 orang (66,3%), lama kerja responden menunjukkan nilai rata-rata 6.12 (6,1 tahun), status kepegawaian tenaga kontrak sebanyak 57 orang (62,0%), gaji menunjukkan nilai rata-rata 2553260.86 (2,5juta), Skor kualitas kehidupan kerja yang didapatkan dari 92 responden memiliki nilai mean 138,35, median 135.00, standar deviasi 15,96, standar eror 1,67, CI 95% 135,02- 147,67, Skor komitmen organisasi perawat yang didapatkan dari 92 responden memiliki nilai mean 80.54, modus 78.00, standar deviasi 8,01, standar eror 0.84, CI 95% 78,88- 82,20.Ada hubungan bermakna kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi.

**SARAN**

Peneliti akan memberikan beberapa saran yang kiranya bermanfaat yaitu sebagai berikut: Bagi Rumah Sakit, Sebanyak 61 orang perawat atau 66,3% perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda adalah Diploma III. Sehingga pihak rumah sakit dapat memberi pengertian kepada perawat yang lulusan Diploma III untuk melanjutkan pendidikan lagi dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat., Pihak rumah sakit diharapkan bisa membudayakan komunikasi terapeutik agar perawat berkomunikasi yang sifatnya membangun bagi sesama perawat atau bahkan pasien. komunikasi yang baik mampu untuk mendisiplinkan perawat agar tidak terjadi konflik sesama perawat yang dikarenakan ketidak profesionalitas perawat dalam mengemban tugas dan jadwal kerja perawat, dan mengevaluasi lebih lanjut lagi suatu arahan yang lebih jelas lagi dalam pembagian tugas dan wewenang dalam tindakan masing – masing profesi., Meningkatkan komitmen organisasi, sehingga sistem manajemen terutama keperawatan akan semakin meningkat, baik komitmen dalam membiasakan tepat waktu hadir maupun komitmen yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat, Memberikan kondisi yang memungkinkan kebebasan ekspresi ide dan pertukaran pendapat tanpa ancaman tuduh menuduh yang dapat menjadi laporan kinerja negatif, konflik atau kehilangan pekerjaan, misalkan dengan meningkatkan komunikasi yang lebih baik antara sesama perawat, staf administrasi dan keuangan, ataupun dengan paramedic unit – unit lain, dalam pertemuan – pertemuan yang dilaksanakan secara rutin dan terfasilitasi oleh pihak rumah sakit., Evaluasi secara berkala sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai umpanbalik bagi pengembangan kualitas kehidupan kerjaperawat. Bagi Perawat, Mengikuti seluruh program rumah sakit yang tersedia demi peningkatan kualitas dan kuantitas dari seorang perawat agar kualitas kehidupan kerja perawatpun dapat meningkat.

**REFERENSI**

- Chilgren, (2008). *Nurse's Competence In Pain Management*. School Of Health Sciences.
- Huber, 2010. *The Colombian Peace Process and the principle of complementarity of the International Criminal Law: Is there sufficient willingness and ability on the part of the Colombian*. Gottingen.
- Indrawari. A.D., Sintaasih D.K., dan Mujiati N.I. 2006. *Karakteristik Demografi Terhadap Komitmen Organisasional*. Jurnal Ilmiah Wacana Ekonomi vol.13.
- Jafri, M.H., & Lhamo. T. 2013. *Organizational Commitment and Work Perfec and Contract of royal University Of Bhula*. Vol. 8 No. 2:47-58.
- Luthan, Fred 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mosadeghard, A.M. 2013. *Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention*. Iran: Tehran University Of Medical Sciences. *Internasional Journal*.
- Nursalam, 2007. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* Jakarta: Salemba Medika.
- Nurrachmah, 2004. *Pengertian Perawat. Memberi Pelayanan Kesehatan*
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tikare, M. 2012. *A Study of Organisational Commitment With Reference Indian Nursing Staff*. American Journal of Trade and Policy, 2(1):19-28.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 38.(2014). *Tentang Keperawatan*