



ANALISIS WORK MOTIVATION DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DI RUMAH SAKIT

Nurintan Malik^{1*}, Nurfadhlilah², Asmaryadi³, A. Karlina Askarini Makassau⁴, Ra'idatusakinah M. Nur⁵

¹⁻⁵Program Studi Administrasi Rumah Sakit, STIKES Panakkukang

maliknurintan@gmail.com^{1*}, nurfadhlilahw@gmail.com², asmaryadi@stikespanakkukang.ac.id³, andikarlina5@gmail.com⁴, raidatusakinah@gmail.com⁵

Abstrak

Turnover perawat merupakan tantangan penting bagi rumah sakit karena keluarnya tenaga berpengalaman dapat menurunkan efektivitas layanan, meningkatkan biaya pelatihan perawat baru, serta berdampak pada produktivitas dan reputasi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work motivation* dan *work engagement* terhadap *organizational commitment* perawat di RS Grestelina Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional. Sampel penelitian sebanyak 190 perawat yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Analisis data dilakukan dengan uji bivariat menggunakan Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work motivation* terhadap *organizational commitment* ($p = 0,001$), *work engagement* terhadap *organizational commitment* ($p = 0,002$), serta *work motivation* terhadap *work engagement* ($p = 0,001$). Meskipun sebagian perawat memiliki tingkat motivasi kerja dan komitmen organisasi yang rendah, *work engagement* pada umumnya berada pada kategori baik. Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit untuk meningkatkan motivasi dan komitmen melalui sistem penghargaan yang adil, pelibatan perawat dalam pengambilan keputusan, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif guna meningkatkan loyalitas dan retensi tenaga perawat.

Kata Kunci: *Work motivation, work engagement, organizational commitment, perawat, rumah sakit*

Abstract

Nurse turnover is a significant challenge for hospitals because the departure of experienced staff can reduce service effectiveness, increase the cost of training new nurses, and impact the productivity and reputation of the organization. This study aims to analyze the effect of work motivation and work engagement on the organizational commitment of nurses at Grestelina Hospital in Makassar. This study uses a quantitative approach with a cross-sectional design. The research sample consisted of 190 nurses selected using total sampling technique. Data analysis was performed using bivariate Chi-Square test. The results showed that there was an influence of work motivation on organizational commitment ($p = 0.001$), work engagement on organizational commitment ($p = 0.002$), and work motivation on work engagement ($p = 0.001$). Although some nurses had low levels of work motivation and organizational commitment, work engagement was generally in the good category. It is recommended that hospital management improve motivation and commitment through a fair reward system, involve nurses in decision-making, and create a supportive work environment to increase the loyalty and retention of nursing staff.

Keywords: *Work motivation, work engagement, organizational commitment, nurses, hospitals*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

* Corresponding author :

Address : Jl. Perintis Kemerdekaan KM.11 Tamalanrea, Kota Makassar

Email : maliknurintan@gmail.com

Phone : 082197208497

PENDAHULUAN

Konsep human capital menegaskan bahwa manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi, memiliki nilai dan potensi yang tidak terhingga, serta dapat dikelola melalui proses yang sistematis guna menciptakan nilai tambah dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, permasalahan yang kerap dihadapi oleh banyak organisasi adalah tingginya tingkat turnover, yaitu kondisi ketika karyawan memilih untuk mengundurkan diri atau berpindah ke tempat kerja lain karena beragam alasan (Rivai, 2014).

Turnover dalam organisasi khususnya rumah sakit merupakan masalah yang sangat penting bagi organisasi. Pergantian karyawan sangat penting bagi organisasi karena biaya yang dihasilkan dari kehilangan bakat, uang pesangon, perekrutan dan pelatihan dan penggantian, serta adanya perbedaan antara kinerja mereka yang meninggalkan organisasi dan kinerja pendatang baru (Stamolampros et al., 2019).

Turnover yang tinggi mengakibatkan Rumah Sakit tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru dan juga mempengaruhi kemajuan kerja, produktivitas, serta membawa reputasi negatif bagi organisasi (Aungsuroch (2024; Balsam & Miharjo, 2007). Rumah sakit sebagai organisasi pemberi pelayanan kesehatan dengan rutinitas kerja yang kompleks, padat masalah dan dinamis membutuhkan orang-orang yang memiliki komitmen organisasi, komunikasi dan kerja tim yang baik, dan dedikasi tinggi di tempat ia bekerja (Kim and Kim, 2014).

Komitmen yang dimiliki seorang karyawan akan menunjukkan sikap yang positif terhadap organisasi tempat ia bekerja, efek positif dari *organizational commitment* akan menonjol dengan loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, efek negatifnya mengakibatkan pergantian karyawan (*Turnover*) (Guzeller & Celiker, 2020). Penelitian mengenai *organizational commitment* telah banyak dilakukan karena aspek ini dianggap memiliki peran penting yang perlu mendapatkan perhatian khusus. Komitmen yang tumbuh dalam diri karyawan terhadap organisasi diharapkan mampu mendorong mereka untuk tetap bertahan serta memberikan kontribusi kinerja terbaik bagi perusahaan, meskipun terdapat peluang untuk berpindah ke tempat kerja lain (Al-Dossary et al., 2022).

Banyak faktor yang mempengaruhi *organizational commitment* seseorang namun faktor *work motivation* dan *work engagement* merupakan dua hal yang banyak ditemukan mempengaruhi, meningkatnya atau menurunnya komitmen. Oleh karena itu, Manajer rumah sakit penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawan atau bawahannya, sebab faktor ini

telah terbukti memberikan kontribusi dalam meningkatkan loyalitas karyawan dan keterikatan terhadap rumah sakit (Marta et al., 2021). Sementara *work engagement* merupakan isu terkini dalam human capital. Karyawan yang dilibatkan pada suatu kegiatan diorganisasinya akan merasa bahwa dirinya dibutuhkan dan punya peran penting dalam organisasi. Penelitian mengenai keterlibatan kerja telah menunjukkan efek positif pada pekerjaan salah satunya keterlibatan kerja berkorelasi positif dengan *organizational commitment* di organisasi (Demerouti et al. 2001).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada salah satu rumah sakit swasta, yakni RS Grestelina Makassar, ditemukan bahwa tingkat turnover karyawan masih tergolong tinggi selama tiga tahun berturut-turut (2021–2023). Data menunjukkan bahwa persentase turnover di rumah sakit swasta tersebut mencapai kisaran 10–23%, yang berarti telah melampaui standar ideal tingkat turnover organisasi, yaitu sekitar 5%. Tingginya angka turnover perawat ini dapat mencerminkan rendahnya tingkat *organizational commitment* di kalangan karyawan, khususnya perawat terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Permasalahan mengenai rendahnya komitmen organisasi ini diperkuat berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan salah satu pegawai Rumah Sakit RS Grestelina, serta didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa alasan utama karyawan keluar dari organisasi umumnya berkaitan dengan faktor pribadi, perpindahan kerja, urusan keluarga, dan faktor lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja profesional, khususnya perawat, sangat bergantung pada sejauh mana komitmen organisasi dapat dibangun melalui kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Peningkatan tingkat turnover dalam suatu organisasi dapat menjadi indikator rendahnya komitmen karyawan terhadap institusi tempat mereka bekerja. Meskipun penelitian mengenai *work motivation* dan *work engagement* telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, namun keterkaitan kedua variabel tersebut terhadap *organizational commitment* pada tenaga keperawatan, khususnya di rumah sakit swasta, masih belum banyak dikaji secara mendalam.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work motivation* dan *work engagement* terhadap *organizational commitment* pada perawat di RS Grestelina Makassar, mengingat rumah sakit tersebut menunjukkan tingkat turnover yang relatif tinggi dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada tiga hal utama, yaitu apakah *work motivation* berpengaruh terhadap *organizational commitment*, apakah *work*

motivation juga berpengaruh terhadap *work engagement*, serta apakah *work engagement* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment* pada perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan observasional analitik dan pendekatan cross-sectional yang dilakukan di Rumah Sakit Grestelina Makassar. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat yang bekerja di unit rawat jalan dan rawat inap sebanyak 190 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, dengan kriteria inklusi perawat yang aktif bekerja dan bersedia menjadi responden, serta eksklusi bagi perawat yang cuti atau tidak mengembalikan kuesioner secara lengkap. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang diadaptasi dari Malik et al. (2024) mencakup tiga konstruk utama, yaitu *work motivation*, *work engagement*, dan *organizational commitment*. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson bivariat, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (α). Pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui pembagian kuesioner kepada responden. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat menggunakan uji Chi-Square serta multivariat untuk analisis lanjutan. Namun, pada artikel ini hanya disajikan hasil analisis bivariat sesuai dengan fokus dan ruang lingkup penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *work motivation* dan *work engagement* terhadap *organizational commitment* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar. *Organizational commitment* berperan penting dalam mendorong

karyawan agar memiliki komitmen terhadap organisasi maupun pekerjaannya, sehingga mereka berupaya mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta memberikan kinerja terbaik. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di lapangan dan penyebaran kuesioner kepada seluruh perawat yang menjadi responden di Rumah Sakit Grestelina Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 149 orang (78,4%). Hal ini menunjukkan bahwa profesi perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar didominasi oleh perempuan, sejalan dengan karakteristik umum tenaga keperawatan di Indonesia. Berdasarkan umur responden menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok usia 20–35 tahun, yaitu sebanyak 96 orang (50,5%). Sementara itu, kelompok usia dengan jumlah paling sedikit adalah usia >55 tahun, yaitu tidak ada responden pada umur kategori tersebut (0%). Hal ini menggambarkan bahwa tenaga perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar mayoritas berada pada usia produktif dalam perkembangan karier.

Dari segi pendidikan, sebagian besar responden memiliki kualifikasi Diploma sebanyak 79 orang (41,6%), sementara yang berpendidikan S2 hanya 9 orang (4,7%). Kondisi ini menggambarkan bahwa tenaga keperawatan di rumah sakit ini masih didominasi oleh lulusan vokasi. Berdasarkan status kepegawaian, sebagian besar responden berstatus pegawai tetap yaitu 121 orang (63,7%), yang mencerminkan stabilitas tenaga kerja dan potensi loyalitas yang lebih tinggi dibanding pegawai kontrak.

Adapun hasil dari Karakteristik lengkap responden di Rumah Sakit Grestelina Makassar dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan karakteristik responden di RS Grestelina Makassar tahun 2025

No.	Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)	Total
1. Jenis Kelamin	Laki-Laki	41	21.6	190
	Perempuan	149	78.4	
2. Umur	20-35 tahun	108	56.8	190
	36-45 Tahun	73	38.4	
3. Tingkat Pendidikan	46-55 Tahun	9	4.7	190
	>55 Tahun	0	0	
4. Status	Diploma	79	41.6	190
	S1	45	23.7	
	S2	9	4.7	
	Ners	57	30.0	190
	Karyawan Tetap	121	63.7	

Kepegawaian	Karyawan Kontrak	69	36.3
-------------	------------------	----	------

Sumber : Data Primer

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara work motivation dan *organizational commitment* perawat di RS Grestelina Makassar. Berdasarkan Tabel 2, dari total 190 responden, sebagian besar menunjukkan tingkat motivasi kerja dan komitmen organisasi yang masih tergolong rendah. Responden dengan motivasi kerja tinggi yang juga memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 54 orang (58,7%), sedangkan 38 orang (41,3%) memiliki motivasi kerja tinggi namun komitmen organisasi rendah. Sementara itu, dari 98 responden dengan motivasi kerja rendah, sebanyak 35 orang (35,7%) tetap memiliki komitmen organisasi tinggi, dan 63 orang (64,3%) memiliki komitmen organisasi rendah.

Uji statistik Chi-Square menghasilkan nilai $p = 0,001 (< 0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara *work motivation* dengan *organizational commitment*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat, maka kecenderungan untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi juga semakin besar. Hal ini menunjukkan pentingnya peran motivasi dalam membangun keterikatan dan loyalitas tenaga keperawatan terhadap institusi tempatnya bekerja.

Adapun hasil dari analisis hubungan work motivation terhadap *organizational commitment* dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Pengaruh *work motivation* terhadap *organizational commitment* di RS Grestelina Makassar tahun 2025

Rumah Sakit	Work Motivation	Organizational Commitment						P-Value	
		Tinggi		Rendah		Total			
		n	%	n	%	N	%		
Rumah Sakit Grestelina Makassar	Tinggi	54	58.7	38	41.3	92	100	0.001	
	Rendah	35	35.7	63	64.3	98	100		
	Total	89	100	101	100	190	100		

Sumber : Data Primer

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan *organizational commitment* perawat di RS Grestelina Makassar. Berdasarkan Tabel 3, dari total 190 responden, sebagian besar memiliki tingkat *work engagement* yang baik meskipun komitmen organisasinya masih tergolong bervariasi. Dari 99 responden dengan *work engagement* baik, sebanyak 57 orang (58,0%) memiliki *organizational commitment* tinggi, sedangkan 42 orang (42,0%) memiliki *organizational commitment* rendah. Sementara itu, dari 91 responden dengan *work engagement* terendah, sebanyak 32 orang (35,0%) menunjukkan *organizational commitment* tinggi, dan 59 orang (65,0%) memiliki komitmen yang rendah.

Uji statistik Chi-Square menunjukkan nilai $p = 0,002 (< 0,05)$, sehingga dapat disimpulkan

bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara *work engagement* dengan *organizational commitment*. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja perawat, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki komitmen terhadap organisasi. Dengan kata lain, perawat yang merasa terlibat secara emosional dan profesional dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap rumah sakit tempat mereka bekerja.

Hasil dari analisis uji hubungan *work engagement* terhadap *organizational commitment* dapat dilihat pada tabel tabel 3 berikut.

Tabel 3. Pengaruh *work engagement* terhadap *organizational commitment* di RS Grestelina Makassar tahun 2025

Rumah Sakit	Work engagement	Organizational Commitment						P-Value	
		Tinggi		Rendah		Total			
		n	%	n	%	N	%		
Grestelina Makassar	Baik	57	58.0	42	42.0	99	100	0.002	
	Buruk	32	35.0	59	65.0	91	100		
	Total	89	100	101	100	190	100		

Sumber : Data Primer

Hasil penelitian mengenai pengaruh *work motivation* terhadap *work engagement* menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik. Berdasarkan Tabel 4, dari 92 responden dengan tingkat motivasi kerja tinggi, sebagian besar memiliki keterlibatan kerja yang baik sebesar 64,0% (59 responden), sementara 36,0% (33 responden) memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Sebaliknya, dari 98 responden dengan motivasi kerja rendah, 40,0% (40 responden) menunjukkan keterlibatan kerja yang baik, sedangkan 60,0% (59 responden) memiliki keterlibatan kerja yang rendah.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai $p = 0,001$, di mana $p < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara *work motivation* dan *work engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat, semakin besar pula tingkat keterlibatan kerja mereka terhadap tugas dan tanggung jawab di Rumah Sakit Grestelina Makassar.

Hasil analisis pengaruh *work motivation* terhadap *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Pengaruh *work motivation* terhadap *work engagement* di Rumah Sakit Grestelina Makassar tahun 2025

Rumah Sakit	Work Motivation	Work engagement						P-Value	
		Baik		Buruk		Total			
		n	%	n	%	N	%		
RS Grestelina Makassar	Tinggi	59	64.0	33	36.0	92	100	0.001	
	Rendah	40	40.0	59	60.0	98	100		
	Total	99	100	91	100	190	100		

Sumber : Data Primer

Organizational commitment merupakan faktor penting yang menentukan keberlangsungan dan efektivitas organisasi, terutama pada rumah sakit yang menuntut profesionalisme dan kualitas pelayanan tinggi. Dalam konteks tenaga keperawatan, komitmen organisasi berperan penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja serta kualitas layanan terhadap pasien.

Komitmen ini dapat terbentuk ketika individu memiliki motivasi kerja yang kuat dan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana individu menunjukkan energi, dedikasi, dan konsentrasi dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan keterlibatan kerja perawat di RS Grestelina berhubungan dengan tingkat komitmen organisasi mereka. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa motivasi dan keterlibatan kerja tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu, tetapi juga pada loyalitas terhadap organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menegaskan hubungan positif antara variabel-variabel tersebut (Al-Dossary et al., 2022; Schaufeli, 2017), namun penelitian ini memberikan konteks baru pada lingkungan rumah sakit swasta di Makassar, yang menghadapi tantangan turnover perawat cukup tinggi. sehingga demikian, keterpaduan antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja menjadi landasan penting dalam memperkuat komitmen organisasi di sektor pelayanan

Kesehatan terutama rumah sakit. Berikut pembahasan hasil penelitian dengan mengaitkan temuan empiris pada setiap variabel dengan teori serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan:

Work motivation terhadap Organizational Commitment

Hasil analisis statistik dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai $p\text{-value}$ $0,001 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat keterlibatan dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap rumah sakit tempat mereka bekerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Xin et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam menentukan arah perilaku karyawan, namun penelitian ini menambahkan konteks khusus pada lingkungan rumah sakit, di mana motivasi tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga kualitas pelayanan pasien.

Temuan ini juga memperkuat pemahaman bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi, misalnya melalui pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan profesional. Dalam konteks keperawatan, hal ini terlihat pada perawat yang memiliki motivasi tinggi; mereka lebih konsisten dalam mengikuti prosedur, berperan aktif dalam tim, dan menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap unit kerjanya. Oleh karena itu, hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak sekadar teori, tetapi memiliki implikasi nyata terhadap kinerja rumah sakit dan kualitas pelayanan pasien (Asri & Riani, 2017).

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap tugas dan organisasi, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja unit kerja. Karyawan yang termotivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi, sekaligus menunjukkan tekad untuk tetap berperan aktif dalam rumah sakit. Hal ini sejalan dengan temuan Darmawan (2013), namun penelitian ini menekankan konteks keperawatan, yang mana motivasi kerja perawat tidak hanya memengaruhi produktivitas individu tetapi juga kualitas pelayanan pasien dan koordinasi tim. Sehingga, motivasi kerja bukan hanya faktor internal karyawan, tetapi memiliki dampak nyata terhadap efektivitas operasional rumah sakit bahkan mempengaruhi loyalitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit. Dari data penelitian ini, ditemukan bahwa karyawan dengan

motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap tugas dan organisasi, termasuk perawat yang lebih konsisten dalam mengikuti prosedur dan berperan aktif dalam tim. Temuan ini sejalan dengan penelitian Diah (2020) dan mendukung asumsi Xin et al. (2023) bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi organizational commitment. Burton et al. (2002) menambahkan bahwa karyawan termotivasi tinggi cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Namun, penelitian ini menekankan konteks rumah sakit, yang mana motivasi tidak hanya mendorong kinerja individu tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pelayanan pasien, kepuasan kerja, dan retensi staf (Moi, 2017). Oleh karena itu, motivasi kerja di rumah sakit menjadi elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara nyata meningkatkan komitmen karyawan sekaligus efektivitas operasional organisasi.

Work engagement Terhadap Organizational Commitment

Komitmen terhadap organisasi merupakan kondisi psikologis di mana individu merasa terikat pada lembaga tempatnya bekerja serta berupaya mempertahankan keanggotaannya di dalamnya (Robbins, 2007). Dengan demikian, komitmen ini mencerminkan kesediaan tenaga kerja untuk terus berkontribusi dan mencapai tujuan institusi melalui kinerja terbaiknya. Salah satu fokus penelitian ini adalah menelaah bagaimana tingkat keterikatan kerja memengaruhi komitmen tersebut. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,002 (<0,05)$, menunjukkan hubungan yang bermakna secara statistik. Artinya, semakin besar semangat, dedikasi, dan konsentrasi perawat terhadap tugasnya, semakin kuat pula rasa memiliki dan tanggung jawab mereka terhadap rumah sakit.

Keterikatan kerja (work engagement) menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan energi tinggi, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam aktivitas pekerjaan. Dalam konteks Rumah Sakit Grestelina Makassar, hasil penelitian memperlihatkan bahwa meskipun sebagian tenaga perawat memiliki tingkat komitmen organisasi yang masih bervariasi, lebih dari separuh responden menunjukkan antusiasme kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan adanya potensi positif dalam budaya kerja rumah sakit yang mendorong rasa tanggung jawab dan kesetiaan terhadap profesi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja perawat turut dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal, antara lain dukungan sosial dari rekan sejawat, persepsi terhadap keadilan organisasi, serta keseimbangan beban kerja. Faktor-faktor tersebut dapat memperkuat maupun memperlemah hubungan

antara keterikatan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, dukungan lingkungan kerja yang kondusif menjadi variabel penting dalam memperkuat loyalitas dan keterikatan tenaga kesehatan terhadap institusi.

Temuan ini sejalan dengan studi Rohail et al. (2017) dan Parimita et al. (2020) yang menegaskan adanya hubungan kuat antara keterlibatan kerja dan loyalitas organisasi. Namun, hasil penelitian ini menambahkan perspektif bahwa pada konteks rumah sakit Grestelina, hubungan tersebut juga dipengaruhi oleh dukungan sosial, persepsi keadilan, dan keseimbangan beban kerja. Dengan kata lain, keterlibatan kerja menjadi landasan penting bagi terbentuknya loyalitas dan kelekanan emosional terhadap institusi, tetapi diperlukan dukungan manajerial untuk mempertahankan stabilitas komitmen tersebut.

Dari hasil ini, pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk memperkuat faktor-faktor yang menumbuhkan semangat dan partisipasi aktif tenaga kesehatan, misalnya melalui sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang supportif. Strategi ini akan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

Work Motivation Terhadap Work engagement

Keterlibatan kerja (work engagement) merupakan kondisi psikologis di mana individu menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan. Konsep ini mencerminkan sejauh mana karyawan berpartisipasi penuh secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2010). Dalam konteks rumah sakit, keterlibatan kerja perawat menjadi elemen penting karena berhubungan langsung dengan mutu pelayanan dan keselamatan pasien. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work motivation* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*, dengan nilai *p*-value $0,001 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat, maka semakin kuat pula keterlibatan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesinya.

Temuan tersebut mendukung teori motivasi kerja Herzberg, yang mana faktor intrinsik seperti prestasi, tanggung jawab, dan pengakuan memiliki peran besar dalam membangun keterlibatan kerja. Perawat di RS Grestelina Makassar yang memiliki dorongan intrinsik untuk memberikan pelayanan terbaik menunjukkan tingkat engagement lebih tinggi dibanding mereka yang hanya termotivasi oleh faktor ekstrinsik seperti gaji atau insentif. Hal ini memperkuat bahwa dalam konteks keperawatan, aspek makna kerja dan nilai pengabdian terhadap pasien merupakan pendorong utama keterlibatan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Rohail et al. (2017) dan Parimita et al. (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada tenaga kesehatan. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan karena menunjukkan bahwa hubungan tersebut tetap kuat meskipun sebagian responden memiliki tingkat komitmen organisasi yang tergolong rendah. Artinya, work motivation tetap menjadi faktor kunci dalam membangun keterlibatan kerja bahkan ketika faktor organisasi belum optimal.

Rumah sakit Grestelina Makassar memiliki lingkungan kerja yang cukup dinamis dan menuntut tanggung jawab tinggi terhadap keselamatan pasien, sehingga tekanan kerja justru dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan terhadap profesi, selama motivasi kerja tetap terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa dinamika kerja di rumah sakit dapat menjadi faktor moderator penting dalam hubungan antara motivasi dan keterlibatan kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Malik, et al., 2024) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis perawat, yang pada akhirnya memperkuat motivasi dan keterlibatan kerja mereka. Dukungan seperti kesempatan pengembangan karier, supervisi yang empatik, dan apresiasi terhadap kinerja berperan penting dalam menjaga *work engagement* di lingkungan rumah sakit. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor psikososial yang dapat memperkuat motivasi intrinsik perawat. Selain itu, penelitian Fauzan et al. (2025) menjelaskan bahwa dimensi motivasi kerja seperti kebutuhan berprestasi, tanggung jawab, dan pertumbuhan diri berkontribusi signifikan terhadap tingginya *work engagement*. Dalam penelitian ini, dimensi tersebut terlihat pada perilaku perawat yang tetap bersemangat memberikan pelayanan meskipun menghadapi beban kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak hanya lahir dari tuntutan organisasi, tetapi juga dari kebutuhan internal individu untuk bermakna dan berkembang dalam profesi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *work motivation* merupakan faktor fundamental dalam membentuk *work engagement* perawat di RS Grestelina Makassar. Motivasi kerja yang tinggi mendorong munculnya semangat, dedikasi, serta keterlibatan emosional dalam melaksanakan tugas keperawatan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memperkuat kebijakan yang mendukung peningkatan motivasi intrinsik perawat, seperti melalui sistem penghargaan yang adil, pembinaan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis. Upaya tersebut akan berdampak langsung pada peningkatan keterlibatan dan kinerja keperawatan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (*work motivation*) dan keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan faktor penting yang memengaruhi komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Grestelina. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat, semakin besar tingkat loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, sehingga perawat dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan keterikatan yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Keterikatan kerja itu sendiri terbukti secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi, menegaskan peran keterikatan kerja sebagai mediator antara motivasi kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen rumah sakit dengan menekankan pentingnya strategi motivasi yang terarah untuk meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas operasional rumah sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, Direktorat Jenderal Riset dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi atas dukungan pendanaan melalui Program Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Tahun 2025. Penulis juga berterima kasih kepada seluruh pihak di instalasi rawat jalan dan rawat inap RS Grestelina Makassar yang telah memberikan dukungan serta kesempatan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, N. M., & Riani, L. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(1), 15–26.
- Balsam, S., & Miharjo, S. (2007). The effect of equity compensation on voluntary executive turnover. *Journal of Accounting and Economics*, 43(1), 95–119.
- Burton, J. P., Lee, T. W., & Holtom, B. C. (2002). The influence of motivation to attend, ability to attend, and organizational commitment on different types of absence behaviours. *Journal of Managerial Issues*, 14(2), 181–197.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Diah, P. (2020). The influence of effective leadership and organizational trust to teacher's work motivation and organizational commitment. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 35(1), 75–89. <https://doi.org/10.24856/mem.v35i1.125>
- Fauzan Ramadhan, D., Prasetya, A., & Hutahayan, B. (2025). The influence of work motivation and competence on employee performance through employee engagement. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 98(2), 112–126. <https://profit.ub.ac.id>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 14(1), 102–120.
- Kim, W., Kim, J., & Woo, H. (2017). The relationship between work engagement and organizational commitment: Proposing research agendas through a review of empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16(4), 350–376.
- Malik, N., Maidin, A., Sidin, A. I., Irwandy, Pasinringi, S. A., & Syamsuddin. (2024). Implementation of work motivation and work engagement among nurses at Grestelina Hospital Makassar. *Asia-Pacific Journal of Health Management*, 19(1), i2265. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v19i1.2265>
- Marta, I. A., Supartha, I. W. G., Dewi, I. G. A. M., & Wibawa, I. M. A. (2021). Job enrichment, empowerment, and organizational commitment: The mediating role of work motivation and job satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1031–1040.
- Xin, Y., Zhang, L., & Chen, Q. (2023). The effect of self-efficacy and motivation on nurse work engagement. *Journal of Nursing Research*, 31(2), 45–53.
- AL-Dossary, R., Huber, D., & Baker, J. (2022). Leadership styles and nurse engagement: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 221–232.
- Parimita, W., & Farhan, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 789–798.
- Rivai, V. (2014). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (6th ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc
- Rohail, R., Zaman, F., Ali, M., Waqas, M., Mukhtar, M., & Parveen, K. (2017). Effects of work environment and engagement on

- nurses' organizational commitment in public hospitals, Lahore, Pakistan. *Saudi Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences*, 3(7A), 748–753.
- Stamolampros, P., Korfiatis, N., Chalvatzis, K., & Buhalis, D. (2019). Job satisfaction and employee turnover determinants in high-contact services: Insights from employees' online reviews. *Tourism Management*, 75, 130–147.
- Aungsuroch, Y. (2024). Work engagement and commitment among nurses: A multi-country analysis. *BMC Nursing*, 23(1), 112–121.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*(pp. 10–24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: A “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132.