

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DENGAN BUDAYA
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA TENAGA
KESEHATAN DI RS XYZ**

Retna Mutiara Nudianti^{1*}, Aprilita Rina Yanti Eff², Idrus Jus'at³

Magister Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul^{1,2,3}

*Corresponding Author : mutiararetna@student.esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilandaskan hasil observasi awal yang menginformasikan tingginya tingkat turnover di kalangan tenaga kesehatan yang berdampak pada stabilitas dan kualitas pelayanan kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap secara empiris pengaruh kecerdasan emosional dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Jenis penelitian termasuk dalam kuantitatif dengan desain cross sectional study. Populasi yang digunakan adalah tenaga kesehatan di unit rawat inap. Teknik sampling menggunakan purposive sampling sehingga ditemukan responden sebanyak 77 tenaga kesehatan dengan status karyawan tetap. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan metode analisa menggunakan analisa three-box method serta PLS-SEM dengan bantuan program Smart-PLS dan SPSS sebagai perbandingan. Hasil analisa membuktikan bahwa secara simultan dan parsial, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi mampu memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional, sedangkan budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi merupakan variabel dominan yang mampu meningkatkan komitmen organisasional.

Kata kunci : budaya organisasi, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasional, perawat

ABSTRACT

This study is based on the outcome of the initial surveillance that provides information regarding the excessive turnover rate among healthcare workers, impacting the stability and quality of healthcare services. This study aims to empirically unravel the influence of emotional intelligence and quality of work life on organizational commitment with organizational culture as a moderating variable. This study design is quantitative with a cross-sectional study approach. The population in this study were healthcare workers, assigned at the inpatient care units. A purposive sampling technique yielded 77 healthcare workers with permanent employment status as respondents. The data collection technique uses a questionnaire, and the analysis method uses three-box method analysis and PLS-SEM with the assistance of the Smart-PLS program and SPSS as a comparison. The outcome of the analysis proved that emotional intelligence, quality of work life, and organizational culture, simultaneously and partially, influence organizational commitment. Organizational culture is capable of strengthening the influence of emotional intelligence on organizational commitment. In contrast, organizational culture is unable to moderate the influence of quality of work life on organizational commitment. Organizational culture is a dominant variable that can improve organizational commitment.

Keywords : emotional intelligence, nurses, organizational culture, organizational commitment, quality of work life

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan dari kajian perilaku organisasi adalah tentang bagaimana cara organisasi membentuk kesetiaan anggotanya (Fantahun et al., 2023), saat individu memiliki komitmen, hal tersebut berdampak pada kesetiaan dan pengorbanan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi (Saadeh & Suifan, 2020), karena individu yang memiliki komitmen organisasional memiliki perasaan mendalam terhadap organisasi tempatnya bekerja (Kasımoğlu, 2021). Komitmen organisasional terkait dengan kemampuan individu untuk memahami perasaannya secara pribadi dan orang lain dalam bentuk kecerdasan emosional (Baker et al., 2023), kualitas kehidupan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, akan berdampak pada kesetiannya terhadap organisasi (Hermanto et al., 2024), dan penanaman nilai-nilai dalam budaya organisasi, membentuk tingkat komitmen karyawan pada organisasi (Harianto et al., 2020). Karyawan memiliki komitmen tidak memedulikan hambatan (Rodríguez-Fernández et al., 2021), mereka hanya memandang bahwa kesuksesan organisasi wajib terpenuhi (Çınar et al., 2022).

Faktor individu kecerdasan emosional melandasi tingkat kesetiaan (Alsughayir, 2020). Kecerdasan emosional karyawan dibutuhkan agar terbentuk komitmen organisasional (Hameli & Ordun, 2022). Individu yang memiliki kecerdasan emosional akan memahami bahwa organisasi mengharapkan pengorbanan anggotanya dalam pencapaian tujuan (Alavi et al., 2019). Kecerdasan emosional tidak mampu mempengaruhi komitmen organisasional karyawan (Setiawan, 2021), dan saat kecerdasan emosional karyawan membentuk kesadaran organisasi telah banyak memberikan keuntungan, maka komitmen organisasional karyawan meningkat (Rahiman et al., 2020). Peranan kualitas kehidupan kerja menjadi landasan yang membuat karyawan tinggal (Pasinringi & Sari, 2020). Kualitas kehidupan kerja pemenuhan harapan karyawan dalam kesehariannya, sehingga melandasi tingkat komitmen organisasional (Abebe & Assemie, 2023). Karyawan yang puas dengan kualitas kehidupan kerja yang kondusif akan tetap setia dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Yusoff et al., 2020). Hal serupa berlaku saat karyawan tidak memiliki kebanggaan terhadap organisasi, maka tidak berdampak pada peningkatan komitmen organisasional (Kumar, 2019). Namun saat organisasi peduli terhadap kualitas kehidupan kerja yang berhubungan dengan kompensasi yang adil maka karyawan akan senantiasa mempertahankan kewargaannya dan membantu pencapaian tujuan organisasi (Helen Omugo et al., 2020).

Penanaman nilai organisasi berpengaruh langsung terhadap tingkat komitmen karyawan. (Zahid et al., 2023). Budaya organisasi menyelaraskan pemikiran dan pola kerja anggotanya, sehingga menjadi dampak utama dalam meningkatkan komitmen organisasional (Saebah & Merthayasa, 2024), dan budaya organisasi berperan penting terhadap tingkat komitmen organisasional karyawan (Opolot et al., 2023), tetapi dalam kondisi sebaliknya budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasional jika tidak adanya kepuasan kerja (Jigjiddorj et al., 2021). Bahkan budaya organisasi memerankan peran penting sebagai penguat hubungan kecerdasan emosional terhadap tingkat komitmen organisasional (Irfan et al., 2021), akan memperkuat kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan terhadap tingkat komitmen organisasional (Masinde et al., 2023), karena budaya organisasi terkait aspek *innovation and risk taking, attention to details, outcome orientation, team orientation, aggressiveness* dan *stability* (Robbins & Judge, 2017).

RS XYZ, rumah sakit kelas C di Kota Tangerang dengan 137 tempat tidur dan 170 tenaga kesehatan, mengalami turnover tinggi pada 2021-2023 (13,68% di 2021, 8,50% di 2022, dan 18,07% di 2023). Sebanyak 21 tenaga kesehatan keluar pada Oktober-November 2023, terutama karena bonus tahunan yang tak sesuai harapan dan tawaran kompensasi lebih baik, mengindikasikan rendahnya komitmen organisasional dan kualitas kehidupan kerja. Survei pendahuluan pada 10 tenaga kesehatan menunjukkan masalah komitmen: 80% tidak setuju

bertahan terkait objektivitas penilaian, karier, dan budaya kerja; 70% terkait kompensasi; serta 80% terkait loyalitas pada tujuan organisasi. Selain itu, 80% mengalami kendala kesadaran diri, 90% dalam regulasi diri, dan 70% dalam keterampilan sosial, menghambat koordinasi. Aspek budaya organisasi juga menjadi kendala, dengan 70% kesulitan mengambil keputusan mandiri, 60% kurang teliti, serta 70% kurang mengutamakan kerja sama tim. Wawancara lebih lanjut menunjukkan 80% tenaga kesehatan kesulitan mengelola kecerdasan emosional dan mengeluhkan kualitas kehidupan kerja, seperti beban kerja tinggi dan minim dukungan pengembangan karier, sehingga diperlukan peningkatan dukungan dari manajemen dan rekan kerja.

Berdasarkan seluruh hasil survei pendahuluan tersebut terlihat bahwa masih adanya permasalahan komitmen organisasional tenaga kesehatan pada RS XYZ, dan mengacu pada hasil penelitian yang membuktikan bahwa komitmen organisasional terkait dengan kecerdasan emosional karyawan (Baker et al., 2023). Permasalahan kualitas pelayanan di RS XYZ mencakup banyak komplain pasien, keterlambatan penyelesaian tugas tenaga kesehatan, dan dominasi nilai C dalam penilaian kinerja tahun 2023, serta tingginya tingkat pengunduran diri tahunan. Berdasarkan survei pendahuluan, masalah ini terkait rendahnya komitmen organisasional tenaga kesehatan, yang menghambat pencapaian tujuan rumah sakit. Hasil survei dan penelitian relevan menunjukkan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja (Hermanto et al., 2024), walaupun ada pertentangan yang membuktikan bahwa komitmen organisasional tidak dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (Setiawan, 2021), kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi (Jigjiddorj et al., 2021). Mengacu pada permasalahan komitmen organisasional tenaga kesehatan sesuai hasil survei dan mengacu pada penelitian yang membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional (Hermanto et al., 2024). Selanjutnya mengacu pada permasalahan komitmen organisasional tenaga kesehatan sesuai hasil survei pendahuluan, dan mengacu pada penelitian yang membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional (Harianto et al., 2020),

Mengacu pada hasil penelitian relevan, terlihat masing-masing penelitian menyimpulkan hal yang berbeda, serta terlihat belum ada penelitian yang menyatukan variabel kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi dalam mempengaruhi komitmen organisasional, sehingga penelitian ini memiliki kebaharuan yang menyatukan variabel-variabel tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional pada tenaga kesehatan di RS XYZ, serta mengeksplorasi peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional di kalangan tenaga kesehatan.

METODE

Jenis penelitian ini termasuk ke dalam kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study* yang berfungsi untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara dua peristiwa yang terpisah. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah tenaga kesehatan bidan dan perawat di instalasi rawat inap RS XYZ yang berjumlah 145 orang. Teknik sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan mengurangi jumlah populasi dengan kriteria eksklusi yang telah ditetapkan. Kriteria eksklusi adalah sebagai berikut : (1) Perawat dan bidan dalam golongan manajerial (19 orang). (2) Perawat dan bidan berstatus kontrak (74 orang). Sehingga jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 77 perawat dan bidan pelaksana dengan status karyawan tetap. Teknik pengumpulan

data menggunakan metode survei secara langsung kepada responden secara bertahap dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner sebagai data primer dengan menggunakan skala likert poin 4 - 1. Pemilihan rentang nilai 4 - 1 dilakukan dengan alasan kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda, di mana jawaban dengan makna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen, kemudian tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah. Kuesioner disusun berdasarkan setiap dimensi yang diadopsi dari masing-masing ahli, dengan pernyataan diadopsi dari hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software* SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Outer Model

Analisa Outer Loading

Pada tahap ini akan dilakukan uji validitas *convergent* untuk melihat nilai faktor muatan per indikator, dengan tujuan untuk menguji apakah setiap indikator dapat mewakili variabel latennya atau tidak, dengan asumsi jika nilai faktor muatan $\leq 0,70$ dinyatakan tidak valid, dan jika faktor muatan bernilai $> 0,70$ maka indikator dinyatakan valid, berikut hasil analisa yang didapatkan:

Tabel 1. Analisa Outer Loading

Indikator	Variabel			
	X1	X2	X3	Y
BO1			0.783	
BO10			0.828	
BO11			0.928	
BO12			0.344	
BO2			0.772	
BO3			0.851	
BO4			0.735	
BO5			0.833	
BO6			0.814	
BO7			0.843	
BO8			0.783	
BO9			0.815	
KE1	0.717			
KE10	0.771			
KE2	0.684			
KE3	0.699			
KE4	0.722			
KE5	0.822			
KE6	0.865			
KE7	0.835			
KE8	0.835			
KE9	0.791			
KK1		0.647		
KK10		0.738		
KK11		0.871		
KK12		0.699		

KK13	0.851	
KK14	0.780	
KK15	-0.595	
KK16	0.799	
KK17	0.756	
KK18	-0.480	
KK2	0.756	
KK3	0.662	
KK4	0.755	
KK5	0.710	
KK6	0.644	
KK7	0.768	
KK8	0.798	
KK9	0.633	
KO1		0.939
KO2		0.923
KO3		0.931
KO4		0.878
KO5		0.873
KO6		0.868
KO7		0.752
KO8		0.654
KO9		0.663

Pada variabel kecerdasan emosional terdapat 2 indikator yang memiliki muatan faktor < 0,70 yaitu indikator KE2 dan KE3. Pada variabel kualitas kehidupan kerja terdapat 6 indikator yang memiliki muatan faktor < 0,70 yaitu indikator KK1, KK36, KK6, KK9, KK15 dan KK18. Pada variabel budaya organisasi terdapat 1 indikator yang memiliki muatan faktor < 0,70 yaitu indikator BO12. Sedangkan variabel komitmen organisasional terdapat 2 indikator yang memiliki muatan faktor < 0,70 yaitu indikator KO8 dan KO9. Sehingga disimpulkan bahwa indikator yang memiliki muatan faktor < 0,70 dieliminasi karena tidak dapat mewakili variabel latennya, dan tidak disertakan pada penelitian lanjutan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Nilai AVE jika bernilai > 0,5 dan nilai *cronbach's alpha* serta *composite reliability*, jika bernilai > 0,7 maka dinyatakan memenuhi persyaratan, dengan hasil analisa sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0.921	0.936	0.648
X2	0.942	0.950	0.634
X3	0.951	0.957	0.672
Y	0.956	0.965	0.799

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai AVE variabel penelitian bernilai > 0,50, dan nilai *cronbach's alpha* serta reliabilitas komposit seluruhnya bernilai > 0,70, sehingga disimpulkan bahwa seluruh indikator yang terkandung dalam variabel penelitian merupakan konstruk yang baik dalam membentuk variabel laten.

Uji Kecocokan Model Struktural

Tahapan ini dilakukan untuk menguji apakah model yang dihipotesiskan merupakan model yang baik untuk merepresentasikan hasil penelitian, dengan asumsi jika nilai *standardized root mean square residual* (SRMR) $< 0,1$ maka model dikatakan baik, dengan hasil analisa sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisa Kecocokan Model Struktural

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.070	0.070

Nilai SRMR model *saturated* dan model estimasi menunjukkan nilai $< 0,1$ sehingga hasil tersebut menjelaskan bahwa model penelitian dapat dikatakan *Fit* untuk mengukur hubungan antara variabel laten dan variabel yang diamati. Sehingga disimpulkan bahwa pemodelan empiris yang dibuat berdasarkan data observasi, sesuai dengan acuan dalam indeks tersebut, atau struktur menunjukkan model yang baik.

Uji Multikolinieritas

Hasil yang baik adalah tidak terjadinya gejala korelasi yang tinggi antar variabel bebas, dengan asumsi pengambilan keputusan adalah jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinieritas, dengan hasil analisa sebagai berikut:

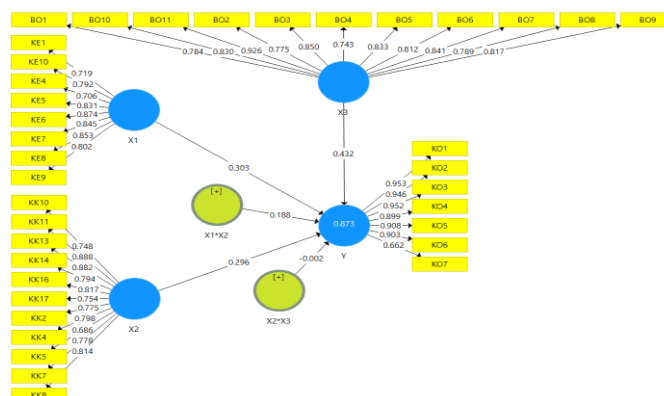
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Pengujian Per Variabel			
	X1	X2	X3	Y
X1				2.216
X2				7.875
X3				7.588

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa pengujian variabel kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa seluruh nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkorelasi, dan penelitian dapat dilakukan ke tahap selanjutnya.

Analisa Inner Model

Pada tahap ini akan dilakukan pengujian untuk membuktikan nilai estimasi atau prediksi kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya, dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Model Koefisien

Uji Determinasi

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada pengaruh kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai 0,873 yang berarti bahwa kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berkontribusi sebesar 87,3% dalam menciptakan komitmen organisasional dan masuk dalam kategori pengaruh yang kuat (Hair et al., 2014).

Analisa Pengaruh Langsung

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan hasil penelitian yang menggambarkan nilai estimasi hubungan antar variabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisa Pengaruh Langsung

Pengaruh	Koefisien
$X1 \rightarrow Y$	0,303
$X2 \rightarrow Y$	0,296
$X3 \rightarrow Y$	0,432

Berdasarkan tabel 5 didapatkan fungsi persamaan pengaruh langsung $Y = 0,303(X1) + 0,296(X2) + 0,432(X3)$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, sehingga saat kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi ditingkatkan sebanyak satu-satuan, maka komitmen organisasional akan meningkat sebanyak 30,3% melalui kecerdasan emosional, 29,6% melalui kualitas kehidupan kerja dan 43,2% melalui budaya organisasi.

Analisa Efek Moderasi

Setelah didapatkan hasil analisa pengaruh langsung, maka berikut disimpulkan tentang efek moderasi yang dihasilkan pemasaran relasional dalam memperkuat atau memperlemah hubungan dengan hasil sebagai berikut:

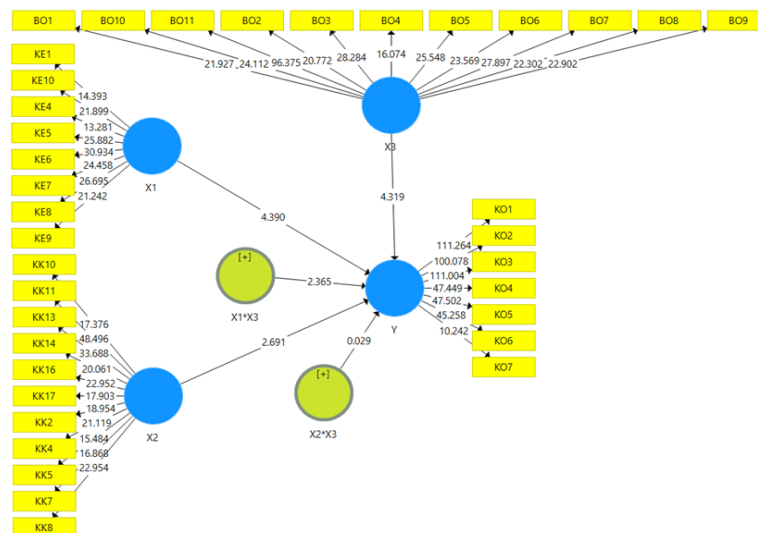
Tabel 6. Hasil Analisa Efek Moderasi

Pengaruh	Koefisien
$X1 * X3 \rightarrow Y$	0,188
$X2 * X3 \rightarrow Y$	-0,002

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan hasil penelitian tentang peran budaya organisasi dalam memoderasi hubungan sebagai berikut: Pada analisa pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi budaya organisasi menunjukkan koefisien sebesar 0,188 yang berarti budaya organisasi memperkuat hubungan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Pada analisa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi budaya organisasi menunjukkan koefisien sebesar -0,002 yang berarti budaya organisasi memperlemah hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.

Uji Hipotesis

Pada tahap ini dilakukan uji hipotesis untuk membuktikan penerimaan atau penolakan hipotesis yang telah dirumuskan, dengan asumsi jika nilai $t_{hitung} > 1,96$ maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai $t_{hitung} < 1,96$ maka hipotesis ditolak (Hair et al., 2014).



Gambar 2. Diagram Jalur Model Uji Hipotesis

Berdasarkan gambar 2 menjelaskan nilai t hitung hasil pengujian pengaruh antar variabel penelitian, dan diringkas sebagai berikut:

Tabel 7. Rangkuman Uji Hipotesis

Pengaruh Simultan		
Hipotesis	R ²	Kesimpulan
Kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi → komitmen organisasional	0,873	H1 Diterima
Pengaruh Parsial		
Hipotesis	T _{Value}	Kesimpulan
Kecerdasan emosional → komitmen organisasional	4,390	H2 Diterima
Kualitas kehidupan kerja → komitmen organisasional	2,691	H3 Diterima
Budaya organisasi → komitmen organisasional	4,319	H4 Diterima
Kecerdasan emosional*budaya organisasi → komitmen organisasional	2,365	H5 Diterima
Kualitas kehidupan kerja*Budaya organisasi → komitmen organisasional	0,029	H6 Ditolak

Secara simultan, pengaruh kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,873, artinya bahwa kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh kuat (Hair et al., 2014) terhadap komitmen organisasional, sehingga masuk kategori penerimaan H1. Pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional menunjukkan perbandingan $T_{Value} 4,390 > 1,96$, artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga masuk kategori penerimaan H2. Pada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional, menunjukkan perbandingan $T_{Value} 2,691 > 1,96$, artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat komitmen organisasional, sehingga masuk kategori penerimaan H3.

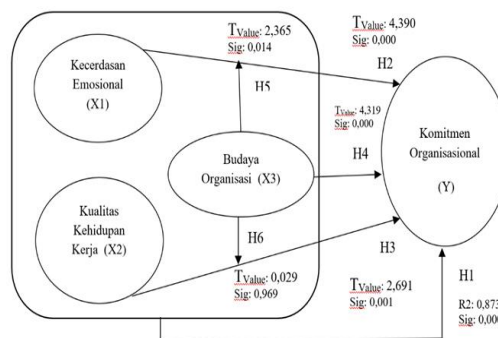
Pada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional menunjukkan perbandingan $T_{Value} 4,319 > 1,96$, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga masuk kategori penerimaan H4. Pada pengaruh kecerdasan emosional yang dimoderasi oleh budaya organisasi menunjukkan perbandingan $T_{Value} 2,365 > 1,96$, artinya budaya organisasi memoderasi hubungan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional secara signifikan, sehingga masuk kategori penerimaan H5. Pada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi oleh budaya organisasi menunjukkan perbandingan $T_{Value} 0,029 < 1,96$, artinya budaya organisasi

tidak mampu memoderasi hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional secara signifikan, sehingga masuk kategori penolakan H6.

Untuk bahan perbandingan hasil perhitungan smart-PLS, dilakukan uji moderasi menggunakan program SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Moderasi

Pengaruh Simultan		
Hipotesis	Sig.	Kesimpulan
Kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi → komitmen organisasional	0,000	H1 Diterima
Kecerdasan emosional → komitmen organisasional	0,000	H2 Diterima
Kualitas kehidupan kerja → komitmen organisasional	0,001	H3 Diterima
Budaya organisasi → komitmen organisasional	0,000	H4 Diterima
Kecerdasan emosional*budaya organisasi → komitmen organisasional	0,014	H5 Diterima
Kualitas kehidupan kerja*Budaya organisasi → komitmen organisasional	0,969	H6 Ditolak



Gambar 3. Hasil Uji Moderasi

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Dengan adanya empati, rasa aman dan budaya *attention to details* maka komitmen normatif akan meningkat. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sehingga jika kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi semakin baik, maka komitmen organisasional tenaga kesehatan akan semakin kuat. Tenaga kesehatan yang berkomitmen mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui perilaku kerja mereka yang peduli, semangat, cermat dan setia dengan tujuan organisasi yang telah dirumuskan.

Keadaan ini membuktikan keselarasan dengan pendapat yang mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses yang sedang berjalan, di mana anggota organisasi mengungkapkan kepeduliannya terhadap organisasi serta keberhasilan dan kemajuannya yang berkelanjutan (Meyer & Allen, 1997). Pada dasarnya komitmen organisasional terkait dengan kemampuan individu untuk memahami perasaannya secara pribadi dan orang lain dalam bentuk kecerdasan emosional (Baker et al., 2023), selain itu dari sisi organisasi, kualitas kehidupan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, akan berdampak pada kesetiannya terhadap organisasi (Hermanto et al., 2024), dan penanaman nilai-nilai dalam budaya organisasi, membentuk tingkat komitmen karyawan pada organisasi (Harianto et al., 2020).

Ketiga variabel tersebut berkontribusi kuat dalam mempengaruhi komitmen organisasional, jika dikaitkan dengan hasil analisa *three box method*, indeks rata-rata kecerdasan emosional masuk dalam kategori tinggi, keadaan tersebut terjadi karena perilaku kerja tenaga kesehatan yang peduli dengan pencapaian tujuan organisasi dan cermat dalam memperhatikan hal-hal yang detail terkait proses kerja yang dilaksanakannya, sehingga mereka akan tetap bertahan di rumah sakit ini untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, analisa *three box method* juga menunjukkan bahwa indeks rata-rata kualitas kehidupan kerja juga masuk dalam kategori tinggi keadaan tersebut terjadi karena perilaku tenaga kesehatan yang semangat dalam mencapai tujuan organisasi, namun indeks rata-rata budaya organisasi berdasarkan analisa *three box method* masuk dalam kategori sedang, hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi belum sepenuhnya kuat atau konsisten dan mempengaruhi stabilitas kerja dan tingkat dukungan yang dirasakan karyawan dari manajemen. Upaya yang telah dilakukan oleh RS saat ini adalah membangun stabilitas kerja, memperkuat budaya organisasi, dan memastikan bahwa semua karyawan merasa didukung oleh manajemen dalam menjalankan peran mereka, karena membangun budaya organisasi yang kuat dan mendukung adalah kunci untuk menciptakan stabilitas kerja dan meningkatkan komitmen karyawan (Edgar H. Schein, 2010).

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional

Apabila keterampilan sosial meningkat maka hal itu akan memperkuat komitmen afektif. Hal ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasional, oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasional tenaga kesehatan dapat dilakukan dengan meningkatkan kecerdasan emosional, terlihat bahwa dengan kepedulian mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi, di mana tenaga kesehatan yang memiliki keterampilan sosial yang baik lebih mampu membangun hubungan positif, bekerja sama secara efektif, dan menunjukkan empati dalam interaksi mereka. Ketika tenaga kesehatan merasa terhubung secara emosional dengan rekan kerja dan organisasi, mereka akan lebih cenderung untuk memiliki komitmen afektif yang kuat, yang memotivasi mereka untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Keadaan ini terjadi karena pada prinsipnya kecerdasan emosional merupakan bentuk kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk mengamati emosi dan perasaan individu maupun orang lain, membedakannya satu sama lain serta menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pemikiran dan tindakan individu, dan berguna untuk mengarahkan perilaku menjadi lebih adaptif dan produktif di tempat kerja (Salovey et al., 2004), sehingga kecerdasan emosional melandasi tingkat kesetiaan karyawan yang sukarela tetap tinggal dan membantu organisasi mencapai tujuannya (Alsughayir, 2020), untuk itu kecerdasan emosional karyawan dibutuhkan agar terbentuk komitmen organisasional di mana karyawan tetap setia pada pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Hameli & Ordun, 2022), karena individu yang memiliki kecerdasan emosional akan selalu memahami bahwa organisasi mengharapkan pengorbanan anggotanya dalam pencapaian tujuan organisasi (Alavi et al., 2019), dan saat kecerdasan emosional karyawan membentuk kesadaran bahwa organisasi telah banyak memberikan keuntungan, maka komitmen organisasional karyawan akan meningkat (Rahiman et al., 2020).

Kemampuan kecerdasan emosional dalam membentuk komitmen organisasional terjadi karena jika dikaitkan dengan hasil analisa *three box method* dengan indeks rata-rata variabel kecerdasan emosional masuk dalam kategori tinggi, di mana indeks tertinggi pada variabel kecerdasan emosional adalah dimensi empati disebabkan oleh dominasi keterampilan sosial tenaga kesehatan, di mana mereka selalu berupaya untuk berkomunikasi dengan rekan kerja untuk hasil kerja yang optimal, dan selalu berupaya menjalin kerja sama dengan unit lainnya agar hasil kerja lebih efektif, sehingga membentuk komitmen mereka untuk tetap bertahan di

rumah sakit ini untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Skor terendah pada analisis *three box method* untuk variabel kecerdasan emosional terdapat pada aspek keterampilan sosial, yang menunjukkan bahwa tenaga kesehatan kurang mampu menjalin kerja sama yang efektif dengan unit lain dan kurang dapat berkomunikasi dengan rekan kerja untuk mencapai hasil optimal, hal ini mempengaruhi komitmen afektif mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi, di mana keterampilan sosial, yang mencakup kemampuan membangun dan memelihara hubungan positif, berkomunikasi dengan jelas, serta mempengaruhi dan menginspirasi orang lain, merupakan komponen penting dari kecerdasan emosional (Daniel Goleman, 1995).

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Dengan adanya kompensasi yang seimbang maka komitmen berkelanjutan akan meningkat. Hal ini menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sehingga dengan upaya meningkatkan komitmen organisasional tenaga kesehatan maka dilakukan upaya peningkatan kualitas kehidupan kerja, terlihat dengan semangat yang ditunjukkan tenaga kesehatan dalam bekerja, di mana mereka merasa dihargai dan dipenuhi kebutuhannya melalui kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, serta peluang pengembangan profesional. Ketika tenaga kesehatan merasa termotivasi dan diperlakukan secara adil, mereka akan lebih cenderung untuk menunjukkan dedikasi dan kesetiaan yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Keadaan terjadi karena pada prinsipnya kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan sebagai manusia yang menginginkan keamanan, kepuasan, dan kesempatan, di mana dengan harapan-harapan tersebut akan mendorongnya untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya pada organisasi (Cascio, 2003), dan kualitas kehidupan kerja terkait pemenuhan harapan karyawan dalam kesehariannya di organisasi, sehingga melandasi tingkat komitmen organisasional mereka (Abebe & Assemie, 2023), sehingga saat organisasi mampu memenuhi kepuasan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja yang kondusif, maka karyawan akan mempertahankan kewargaannya dan membantu pencapaian tujuan organisasi (Yusoff et al., 2020), dan saat organisasi peduli terhadap kualitas kehidupan kerja yang berhubungan dengan kompensasi yang adil, karyawan akan senantiasa mempertahankan kewargaannya dan membantu pencapaian tujuan organisasi (Helen Omugo et al., 2020).

Kemampuan kualitas kehidupan kerja meningkatkan komitmen organisasional terjadi karena jika dikaitkan dengan hasil analisa *three box method*, variabel kualitas kehidupan kerja masuk kedalam indeks rata-rata kategori tinggi, di mana indeks tertinggi pada variabel kualitas kehidupan kerja adalah dimensi kompensasi yang seimbang, disebabkan karena tenaga kesehatan merasakan kepedulian manajemen dalam memberikan insentif bagi tenaga kesehatan yang memenuhi target kerja dan kepedulian manajemen dalam menetapkan gaji yang sesuai dengan beban kerja, sehingga menjadi landasan bagi tenaga kesehatan untuk tetap bertahan di rumah sakit ini dalam membantu pencapaian tujuan organisasi. Skor terendah pada analisis *three box method* untuk variabel kualitas kehidupan kerja terdapat pada aspek rasa aman, di mana tenaga kesehatan merasa bahwa manajemen kurang memberikan fasilitas terkait asuransi kesehatan yang memadai. Manajemen yang baik memastikan bahwa tenaga kesehatan mendapatkan akses yang komprehensif terhadap asuransi kesehatan, yang tidak hanya mencakup perawatan kesehatan dasar tetapi juga perlindungan untuk situasi darurat dan perawatan jangka panjang, serta memastikan bahwa karyawan merasa aman secara fisik dan mental, termasuk memiliki akses yang memadai terhadap layanan kesehatan karena karyawan yang merasa diperhatikan dan mendapatkan dukungan yang memadai dalam hal kesehatan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik (Edgar H. Schein, 2010).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Dengan adanya budaya *attention to details* maka komitmen normatif akan meningkat. Hal ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sehingga dengan upaya meningkatkan komitmen organisasional tenaga kesehatan dilakukan dengan upaya membangun kesepahaman tenaga kesehatan melalui budaya organisasi, terlihat budaya organisasi membentuk kecermatan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya, sehingga membangun empati mereka tentang pentingnya pencapaian tujuan organisasi, dan membentuk tenaga kesehatan berkomitmen dalam membantu pencapaian tujuan organisasi.

Keadaan ini terjadi karena pada prinsipnya budaya organisasi merupakan sistem makna yang dipegang secara bersama para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins & Judge, 2017), dan budaya organisasi merupakan pola yang dibentuk agar anggota organisasi memiliki keyakinan sama dan mengacu pada peraturan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya (Mathis & Jackson, 2007), karena penanaman nilai-nilai organisasi merupakan hal khusus yang berdampak pada tingkat komitmen karyawan pada organisasi (Zahid et al., 2023), budaya organisasi menyelaraskan pemikiran dan pola kerja anggotanya, sehingga menjadi dampak utama dalam meningkatkan komitmen organisasional (Saebah & Merthayasa, 2024), dan budaya organisasi berperan penting terhadap tingkat komitmen organisasional anggota organisasi (Opolot et al., 2023).

Budaya organisasi mendominasi pengaruhnya dalam meningkatkan komitmen organisasional terjadi karena jika dikaitkan dengan hasil analisa *three box method* dengan indeks rata-rata variabel budaya organisasi masuk dalam kategori sedang, di mana indeks tertinggi pada variabel budaya organisasi adalah *attention to details*, hal ini terjadi karena peran manajemen dalam menanamkan prinsip perhatian terhadap hal-hal secara detail dalam bekerja, di mana tenaga kesehatan merasa manajemen mendorong mereka untuk teliti dalam bekerja, dan mendorong mereka untuk cermat dalam menyelesaikan masalah, sehingga mereka berkomitmen untuk tetap bertahan di rumah sakit ini dalam membantu pencapaian tujuan organisasi. Skor terendah pada analisa *three box method* variabel kualitas budaya organisasi ada pada penanaman nilai stabilitas dalam bekerja menjalankan perannya, untuk itu pentingnya membangun stabilitas kerja, memperkuat budaya organisasi, dan memastikan bahwa semua karyawan merasa didukung oleh manajemen dalam menjalankan peran mereka. Membangun budaya organisasi yang kuat dan mendukung adalah kunci untuk menciptakan stabilitas kerja dan meningkatkan komitmen karyawan (Edgar H. Schein, 2010).

Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasional

Dengan adanya budaya *team orientation*, maka empati akan meningkat sehingga komitmen normatif akan meningkat. Hal ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional, sehingga dengan adanya budaya *team orientation*, maka empati akan meningkat sehingga komitmen normatif akan meningkat. Hal ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional, sehingga dengan mengembangkan budaya yang mendukung kerja tim, organisasi dapat lebih efektif memperkuat komitmen tenaga kesehatan. Ketika tenaga kesehatan bekerja dalam lingkungan yang mengutamakan kolaborasi dan saling mendukung, kecerdasan emosional mereka akan semakin kuat, dan mereka menjadi lebih terikat secara moral kepada organisasi, menghasilkan komitmen yang lebih kuat untuk tetap berkontribusi dan mendukung tujuan organisasi.

Keadaan ini terjadi karena prinsipnya budaya organisasi merupakan pola yang dibentuk agar anggota organisasi memiliki keyakinan sama dan mengacu pada peraturan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya (Mathis & Jackson, 2007), dan salah satu manfaat budaya organisasi adalah membuat individu mengesampingkan kepentingan pribadi di atas

kepentingan organisasi (Robbins & Judge, 2017), karena penanaman nilai-nilai organisasi merupakan hal khusus yang berdampak pada tingkat komitmen karyawan pada organisasi (Zahid et al., 2023), dan budaya organisasi berperan penting terhadap tingkat komitmen organisasional karyawan (Opolot et al., 2023), bahkan budaya organisasi memerankan peran penting sebagai penguat hubungan kecerdasan emosional terhadap tingkat komitmen organisasional (Irfan et al., 2021).

Kemampuan budaya organisasi dalam memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terjadi karena jika dikaitkan dengan hasil analisa *three box method* di mana rata-rata indeks variabel kecerdasan emosional masuk ke dalam kategori tinggi disebabkan oleh sikap empati yang tertanam dalam diri tenaga kesehatan, oleh karena itu dengan tertanamnya budaya *attention to details* dapat memperkuat komitmen afektif tenaga kesehatan, di mana tenaga kesehatan merasa terikat secara emosional dalam membantu pencapaian tujuan organisasi, hal ini membuat mereka lebih cenderung untuk merasa berkomitmen terhadap tujuan organisasi dan bertahan dalam jangka panjang (Meyer & Allen, 1997).

Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil analisa menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional, Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh apa pun terhadap kualitas kehidupan kerja. Strategi untuk meningkatkan komitmen organisasional tenaga kesehatan perlu fokus pada kualitas kehidupan kerja, tanpa harus melibatkan budaya organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi hubungan tersebut.

Keadaan tersebut bertentangan dengan pendapat yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja (Edgar H. Schein, 1985) karena budaya organisasi merupakan pola yang dibentuk agar anggota organisasi memiliki keyakinan sama dan mengacu pada peraturan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya (Mathis & Jackson, 2007), dan salah satu manfaat budaya organisasi adalah membuat individu mengesampingkan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi (Robbins & Judge, 2017), di mana seharusnya penanaman nilai-nilai organisasi merupakan hal khusus yang berdampak pada tingkat komitmen karyawan pada organisasi (Zahid et al., 2023), dan seharusnya budaya organisasi berperan penting terhadap tingkat komitmen organisasional karyawan (Opolot et al., 2023), bahkan seharusnya dengan budaya organisasi yang kompetitif, akan memperkuat kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan terhadap tingkat komitmen organisasional (Masinde et al., 2023).

Ketidakmampuan budaya organisasi memoderasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional karena tenaga kesehatan memandang kurangnya kepedulian manajemen dalam memberikan fasilitas terkait asuransi kesehatan dan membentuk nilai stabilitas dalam bekerja, maka tingkat komitmen organisasional tenaga kesehatan tetap sama saat sebelum adanya peran moderasi dari budaya organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sehingga memperkuat komitmen ini dapat dicapai dengan meningkatkan ketiga aspek tersebut. Kecerdasan emosional terbukti memengaruhi komitmen organisasional, yang berarti peningkatannya dapat memperkuat loyalitas tenaga kesehatan. Demikian pula, kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen, sehingga upaya perbaikan pada aspek ini akan meningkatkan komitmen organisasional. Budaya organisasi sendiri juga berpengaruh terhadap komitmen, menunjukkan bahwa memperkuat budaya organisasi dapat meningkatkan

komitmen tenaga kesehatan. Selain itu, budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen, sehingga membangun kesepahaman melalui budaya organisasi serta peningkatan kecerdasan emosional menjadi penting dalam memperkuat komitmen. Namun, budaya organisasi tidak memoderasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional, menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berdampak langsung pada komitmen tanpa dipengaruhi budaya organisasi. Dengan demikian, strategi peningkatan komitmen organisasional tenaga kesehatan sebaiknya fokus pada perbaikan kualitas kehidupan kerja tanpa mengandalkan budaya organisasi sebagai faktor pemoderasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Terima kasih kepada rekan-rekan sejawat yang telah memberikan saran, dukungan, dan inspirasi selama proses penelitian. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua partisipan dan responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tak lupa, kami juga mengucapkan terima kasih kepada lembaga atau institusi yang telah memberikan dukungan dan fasilitas dalam menjalankan penelitian ini. Semua kontribusi dan bantuan yang diberikan sangat berarti bagi kelancaran dan kesuksesan penelitian ini. Terima kasih atas segala kerja keras dan kolaborasi yang telah terjalin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(4), e15139. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Alavi, S. Z., Mojtahedzadeh, H., Amin, F., & Savoji, A. P. (2019). Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Commitment in Iran's Ramin Thermal Power Plant. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(1998), 815–819. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.653>
- Alsughayir, A. (2020). The effect of emotional intelligence on organizational commitment: Understanding the mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.008>
- Baker, T., Abu Shosha, G., Al-Oweidat, I., & Nashwan, A. (2023). *The Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Commitment among Nurses Working in Governmental Hospitals in Jordan*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2521636/v1>
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill/Irwin.
- Çınar, F., Çapar, H., & Mermerkaya, S. (2022). Examining the relationship between health professionals' organizational commitment and job satisfaction: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Economic and Administrative Sciences, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JEAS-01-2021-0002>
- Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N., & Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23(1), 180. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

- Hameli, K., & Ordun, G. (2022). The mediating role of self-efficacy in the relationship between emotional intelligence and organizational commitment. *European Journal of Management Studies*, 27(1), 75–97. <https://doi.org/10.1108/EJMS-05-2021-0033>
- Hariato, Y., Asdar, M., & Alam, S. (2020). The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2, 38–50. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i3.356>
- Helen Omugo, O., Onuoha, B. C., & O Akhigbe, D. J. (2020). Quality of Work-Life and Organizational Commitment in Public Sector Organizations in Rivers State. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*, 3(3), 35–44.
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Irfan, S., Ali, W., Memon, M., & Younis, S. (2021). The Relationship between Emotional Intelligence and Work Commitment: The Moderating Role of Organizational Culture. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 7. <https://doi.org/10.26710/jafee.v7i2.1724>
- Jigjiddorj, S., Zanabazar, A., Jambal, T., & Semjid, B. (2021). Relationship Between Organizational Culture, Employee Satisfaction and Organizational Commitment. *SHS Web of Conferences*, 90, 2004. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219002004>
- Kasımoğlu, M. (2021). Investigations of Organizational Commitment of Healthcare Professionals in Terms of Personal and Business Factors. *International Journal on Social and Education Sciences*, 3(2), 267–286. <https://doi.org/10.46328/ijoneses.143>
- Kumar, J. (2019). Is Quality of Work Life a Predictor of Organizational Commitment? Empirical Evidence from Healthcare Industry. *Asian Journal of Management*, 10. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2019.00040.4>
- Masinde, C., Manyasi, J., Otsyula, J., & Onyango, R. (2023). Moderating Effect of Organizational Culture on the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment Amongst Nurses in Public Hospitals in Bungoma County. *African Journal of Empirical Research*, 4, 745–753. <https://doi.org/10.51867/ajernet.4.2.75>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2007). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications.
- Opolot, J. S., Lagat, C., Kipsang, S. K., & Muganzi, Y. K. (2023). Organisational culture and organisational commitment: the moderating effect of self-efficacy. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JHASS-09-2023-0105>
- Pasinringi, S. A., & Sari, N. (2020). The influence of quality of work-life on organization commitment of nurses in Hasanuddin University Hospital. *Enfermería Clínica*, 30, 147–151. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.034>
- Rahiman, H. U., Kodikal, R., Biswas, S., & Hariharasudan, A. (2020). A META-ANALYSIS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Polish Journal of Management Studies*, 22(1), 418–433. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.22.1.27>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education Limited.
- Rodríguez-Fernández, M., Herrera, J., & de las Heras-Rosas, C. (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. *International*

- Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9).
<https://doi.org/10.3390/ijerph18094496>
- Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226–242.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>
- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2024). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable. *International Journal of Social Service and Research*, 4(03), 744–751.
<https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i03.685>
- Salovey, P., Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2004). *Emotional Intelligence: Key Readings on the Mayer and Salovey Model*. Dude Pub.
- Setiawan, L. (2021). The effect of emotional intelligence, organizational commitment on the team performance of hospital officers in South Sulawesi and Central Sulawesi province, Indonesia. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 15(1), 64–82. <https://doi.org/10.1108/IJPHM-04-2019-0028>
- Yusoff, Y. M., Rimi, N. N., & Meng, C. H. (2020). A study of quality of work life, organizational commitment and turnover intention. *Problems and Perspectives in Management*, 13(2), 357–364.
- Zahid, A. R., Sambasivan, M., & Johari, J. (2023). The influence of corporate culture and organisational commitment on performance. *Journal of Management Development*, 22(8), 708–728. <https://doi.org/10.1108/02621710310487873>