

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa ketenagakerjaan adalah setiap orang yang memiliki kemampuan melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan / atau jasa untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan sosial. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia tidak hanya sebagai alat produksi, tetapi juga berperan penting dalam kegiatan produksi organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan kemajuan atau perkembangan suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi juga tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusianya, baik laki-laki maupun perempuan, terutama bagian pelayanan medis di rumah sakit.

Permenkes RI HK.02.02/MenKes/148/1/2010 tentang izin penyelenggaraan praktik perawat, perawat merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Perawat mengacu pada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, diberi wewenang untuk memberikan layanan di negara / wilayah yang relevan, dan bertanggung jawab atas peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, dan perawatan pasien. Mengingat ketentuan umum Pasal 1 Ayat 1 "Undang-

Undang Nomor 38 Tahun 2014" tentang Keperawatan, "perawat adalah seseorang yang telah mengenyam pendidikan tinggi keperawatan di dalam dan di luar negeri, dan telah diakui oleh pemerintah sesuai aturan undang-undang. ". Oleh karena itu, perawat adalah seseorang yang telah memperoleh pendidikan keperawatan dan memiliki kemampuan serta kewenangan untuk melakukan tindakan keperawatan sesuai dengan bidang keilmuan yang dimilikinya, serta memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif dan profesional bagi individu yang sehat dan sakit. Oleh karena itu, perawat wajib memenuhi kebutuhan pasien, termasuk kebutuhan biologis, psikologis, sosial dan spiritual.

Dalam pengoperasian keseluruhan sumber daya yang dikelola oleh perusahaan, karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan. Oleh karena itu, tentunya perlu bagi perusahaan untuk mengembangkan cara-cara terkini dalam mengelola sumber dayanya agar dapat lebih memanfaatkan upaya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Salah satunya dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan (Māhārāni, dalam (Sudiq, 2020) Karena mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi / perusahaan, masalah karyawan menjadi penting. Karena ketersediaan berkualitas tinggi, ini akan menjadi aset yang tak ternilai bagi organisasi / perusahaan. Berkualitasnya sumber daya manusia tentu memiliki karakteristik tersendiri, yang mana salah satunya terdapat komitmen karyawan pada sebuah organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi pada seorang karyawan menjadikan karyawan tersebut akan mengerjakan bukan hanya job

description yang sudah diwajibkannya, melainkan karyawan tersebut akan dengan suka rela melakukan hal-hal yang bisa digolongkannya menjadi usaha ekstra. Karena jika pada karyawan memiliki komitmen tinggi maka ia akan merasa memiliki organisasi tersebut (Jati, 2013).

Penentuan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mendapatkan tujuan dan perkembangannya sangat tergantung pada kualitas anggota organisasinya atau bisa disebut sumber daya manusianya (Hasibuan, 2002). Hal tersebut menjadikan sumber daya manusia atau pegawai sangat penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan, sehingga diharapkan perusahaan dapat mengatur karyawan dengan baik. Dalam mencapai keberhasilan perusahaan salah satu faktor pentingnya adalah perusahaan memiliki kemampuan dalam menagtur, dan mengolah sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan mengusahakan orang-orang yang menjadi bibit unggul tersebut tetap berada di dalam perusahaan, yang searah dengan konsep komitmen organisasi (Unarajan, 1996).

Keberadaan karyawan memiliki peran penting sebagai upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada di dalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kinerja perusahaan menjadi rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh beberapa perilaku sumber daya manusia. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan berpindah (turnover intention) yang berujung pada

keputusan meninggalkan pekerjaan. Di sinilah perusahaan harus dituntut untuk memperhatikan kinerja para karyawan agar perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Wiener (1982), menilai bahwa komitmen melibatkan tekanan-tekanan normatif yang terinternalisasi dalam individu. Tekanan ini menyebabkan individu terus bekerja di organisasi. Mowday et al. (1982) Mendefinisikan komitmen dari tiga faktor yaitu, menerima tujuan organisasi, kemauan untuk melakukan berbagai cara untuk kemajuan organisasi, dan keyakinan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Meyer dan Allen (1990) memiliki pandangan yang sama, yaitu komitmen adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, ingin bekerja keras sesuai keinginan organisasi, dan sangat percaya dalam menerima nilai-nilai organisasi dan tujuan. (Allen & Meyer, 1990) Dengan kata lain, komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Mereka yang menjadi bagian dalam organisasi harus mempunyai komitmen padanya. Komitmen organisasi tidak hanya berarti loyalitas tidak aktif, tetapi juga melibatkan hubungan positif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi juga kecenderungan individu untuk diarahkan pada perilaku yang sesuai dengan standar kinerja karyawan (Chungtai dalam Sakti et al., 2020).

Secara historis, pekerjaan selalu menjadi bagian penting dalam kehidupan manusia. Isu tentang kualitas kehidupan kerja (QWL) dan kegunaannya dalam organisasi telah diperdebatkan dan bereksperimen dengan selama beberapa tahun terakhir. Quality of Work-Life dilihat sebagai dimensi penting dari kualitas hidup individu. Quality of Work-Life yang baik penting bagi organisasi untuk menarik serta mempertahankan pekerja. QWL komprehensif dan dirancang agar dapat meningkatkan kepuasan pekerja, memperkuat pembelajaran di tempat kerja dan membantu pekerja menjadi manajer yang lebih baik perubahan dan transisi. Pada organisasi kesehatan atau rumah sakit QWL digunakan sebagai model standar tentang bagaimana baik dan buruknya lingkungan kerja (Boonrod, 2009).

Terdapat salah satu hal yang bisa membantu perusahaan meningkatkan komitmen karyawannya yakni dengan menaikkan *quality of work-life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja bagi para karyawan. *Quality of work-life* adalah suatu bentuk persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di lingkup pekerjaannya (Walton, 1973). QWL menjadi salah satu faktor penentu komitmen keorganisasian karena menurut Taylor & Cozens (1998), walaupun uang masih merupakan hal yang penting, tetapi tidak selalu dapat untuk membangkitkan komitmen keorganisasian para karyawan. Saat ini, dalam bekerja karyawan tidak hanya berorientasi dalam hal kompensasinya. Telah terjadi perubahan nilai dari karyawan yang mengindikasikan bahwa karyawan saat ini lebih tertarik kepada peningkatan kualitas kehidupan mereka.

Di luar penghasilan, karyawan mempunyai ekspektasi untuk memperoleh keuntungan lebih dari pekerjaan yang mereka miliki, misalnya tantangan dan penghargaan, pengembangan dan meningkatnya karir, seimbang antara pekerjaan dan kehidupan berkeluarga, suasana perusahaan yang harmonis, dan dukungan secara manajerial. Kaitannya dengan komitmen keorganisasian adalah meningkatnya *quality of work-life* juga berpengaruh pada tingkat kehadiran serta mengurangi tingkat turnover karyawan (Ivancevich & Konopaske, 2006).

Selain itu, menurut Haryanto (1996) meningkatnya *quality of work-life* dapat membawa pengaruh positif secara langsung, yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen. Kedua, meningkatnya produktivitas. Ketiga, berkaitan dengan dua keuntungan sebelumnya adalah meningkatkan efektivitas organisasi. (Suryani, 2018)

Sebuah survei di Amerika Serikat menunjukkan bahwa berkurangnya loyalitas karyawan terhadap organisasi disebabkan karena adanya kecenderungan karyawan memposisikan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi. Karyawan seringkali berkeinginan untuk menukarkan gaji tinggi serta keuntungan lain yang didapat dengan fleksibilitas dan otonomi, tipe pekerjaan yang memungkinkan karyawan menyeimbangkan kehidupan di dalam dan di luar pekerjaan. Oleh sebab itu, *quality of work-life* (kualitas kehidupan kerja) merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan agar karyawan tidak mudah pergi mencari perusahaan lain (Cascio dalam Botutihe, 2010). Riggio menambahkan bila

kualitas kehidupan kerja pada karyawan baik maka akan menimbulkan pengaruh positif bagi perusahaan, seperti menurunkan tingkat absenteism (kemangkiran) dan turnover (perputaran karyawan) (Riggio dalam Aryansah dan Kusumaputri, 2013)

Menurut Walton (1975), *quality of work-life* semakin penting sebagai cara untuk menyelamatkan manusia dan nilai-nilai lingkungan yang diabaikan demi kemajuan teknologi produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Menurut Fernandes (1996), *quality of work-life* mencakup konsultasi kepentingan seseorang dan organisasi, dengan kata lain, pada saat yang sama meningkatnya kepuasan kerja, secara konsisten meningkatkan produktivitas perusahaan (Timossi et al., 2008).

Etos kerja menurut Ruebusch, (2003) sangatlah penting untuk organisasi atau perusahaan, karena merupakan faktor utama dalam merekrut atau mempekerjakan karyawan yang mempunyai tujuan untuk memajukan organisasi. Etos kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya meningkatkan produktifitas dari organisasi. Selain itu etos kerja dapat menjadikan proses seleksi yang lebih baik dan dapat menjadikan kebijakan perusahaan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan (Atieq, 2020)

Faktor etos kerja berkaitan pula dengan komitmen organisasi sebab kondisi komitmen organisasi yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula, etos kerja sebagai batu loncatan dalam mencapai komitmen organisasi yang diinginkan, dalam kamus besar bahasa Indonesia

etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.(Hamdayani, 2018)

Menurut Surienty et al. (2014) quality of work life (QWL) menggambarkan sejauh mana hubungan karyawan dan persepsi mereka tentang kehidupan dalam hubungannya dengan kondisi lingkungan. Sajjad dan Abbasi (2014) juga mendefinisikan QWL sebagai cara karyawan mengekspresikan diri terhadap pekerjaannya, apalagi terhadap konsekuensi pribadinya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kesehatan mentalnya.(Astrianti et al., 2020)

Elizur (1990) mengindikasikan semenjak beberapa model pendekatan telah dilakukan untuk mendefinisikan QWL, terdapat beberapa perbedaan dalam bentuk penggunaannya. Dia menunjukkan bahwa QWL sebelumnya dilihat dari segi ketersediaan pekerjaan, pelatihan dan mobilitas, dan keamanan kerja dan pendapatan. Kemudian, QWL dianggap mencakup kondisi kerja, kompensasi yang adil dan kesempatan kerja sementara baru-baru ini, QWL dipandang sebagai melibatkan otonomi, prestasi, tantangan, tanggung jawab pribadi, kesempatan untuk membuat keputusan dan mengembangkan minat dan kemampuan (Wyatt & Wah, 2001).

Quality of work-life dimaknai sebagai sebuah konsep yang bertujuan untuk mengoptimalkan lingkungan kerja perusahaan agar setiap karyawan dapat mengerahkan seluruh keahliannya. Bagi karyawan, menerapkan kualitas kerja dan kehidupan yang baik dengan memperhatikan kualitas kerja dan kehidupan dapat membawa banyak manfaat, yaitu menjamin

keuntungan, memiliki suasana dan kondisi kerja yang baik, dan pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi karyawan itu sendiri. . Bagi perusahaan, kondusif untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, sehingga memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan (Chrisienty, 2015)

Menurut Chrisienty (2015), sejatinya kualitas kehidupan kerja ialah teknik dalam mengembangkan sebuah perusahaan yang dirancang dalam peningkatan akan fungsi dari organisasi/perusahaan yang memanusiakan pekerja dan lingkungan kerjanya, sehingga nantinya akan demokratis serta melibatkan langsung para karyawannya dalam keputusan yang diambil oleh organisasi/perusahaan tersebut. Jika pada karyawan yang mengutamakan keorganisasiannya dalam perusahaan, maka mereka akan dengan senang hati dan menjadi loyal dalam pekerjaan mereka. Maka dari itu, mereka akan senang jika harus terlibat dalam organisasi perusahaannya. Dalam penelitian ini, mengacu pada indikator menurut Chrisienty (2015) menyebutkan yaitu: pertumbuhan serta pengembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan, gaji, integritas kerja. Organisasi dapat menemukan dan memelihara sumber daya manusia yang dapat diterapkan dan mencapai keberhasilan organisasi dengan menggunakan sistem atau proses yang dapat menangani sumberdaya manusia. Hal ini biasa disebut manajemen. Oleh karena itu, untuk memiliki sumber daya manusia yang terbaik dan mampu bersaing skala global, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia (Dessler, 2014).

Untuk dapat mencapai sinergi, perusahaan harus dapat fokus pada pola kinerja karyawannya. Dalam mewujudkan prestasi kerja seorang pegawai, peranan yang sangat penting adalah dirinya sendiri. Dengan demikian dia memiliki jiwa luhur dan etika profesi yang berdampak positif bagi lingkungannya (Sinamo, 2011:18). Anoraga (2001:10) percaya bahwa keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keterampilan dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan kerja yang berdedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus mempunyai pandangan dan perilaku yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi individu. Karyawan yang mempunyai pemikiran yang positif mengenai pekerjaannya mampu bekerja dengan tulus.

Persepsi dan sikap terhadap pekerjaan inilah yang disebut dengan etos kerja (Hadiansyah, 2017). Istijanto (2006) mengemukakan bahwa perilaku individu dengan etika profesi atau etos kerja dapat dilihat sebagai tidak membuang waktu selama bekerja, dapat bekerja sama dengan rekan kerja, bekerja keras, bersikap adil, menghargai rekan kerja. Husni (2014) menyatakan sikap seperti jujur, tekun, percaya diri, kerjasama dengan orang lain, keinginan untuk menjadi lebih baik, tekun, tepat waktu, maupun cepat dalam menggunakan peluang.

Menurut Sinamo (2011:35), percaya bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan berkualitas tinggi, yang berakar pada pemahaman yang jernih dan keyakinan yang teguh pada paradigma kerja

yang keseluruhan. Istilah paradigma di sini mengacu pada konsep penting tentang pekerjaan itu sendiri yang mencakup potensi idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang mengubahnya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya. (Sinamo dalam (Hadiansyah & Yanwar, 2017)).

Kim dan Miller (2008) seseorang memiliki persepsi mengenai etos kerja ditinjau dari kinerja mereka terhadap instansi maupun organisasi, komitmen, dan kepuasan individu dalam perkerjaan yang mereka jalani. Streers dan Porter (2013) mengatakan bahwa komitmen adalah suatu kondisi dimana individu merasa terikat oleh perilakunya. Melalui perilaku tersebut akan menumbuhkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keikutsetaannya, komitmen organisasi sebagai kekuatan yang sifatnya relatif dari individu dalam proses identifikasi keterlibatan dalam organisasi.

Komitmen organisasi ditandai dalam tiga hal, yakni penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalamnya. Menurut Becker (dalam Atikah,2018) percaya bahwa komitmen mendapat digambarkan sebagai keinginan untuk terikat dalam pola kegiatan yang konsisten karena

menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Yousef (2001) hubungan antara etos kerja dan komitmen pada suatu organisasi telah menerima banyak ketertarikan dalam berbagai literatur yang membahas mengenai komitmen. Ketertarikan tersebut mungkin mengacu pada keyakinan bahwa etos kerja memfasilitasi sikap terhadap kerja keras dan organisasi tempat mereka mengabdikan diri. (Tripathi, 2012).

Quality of work-life menjadi suatu hal yang penting untuk meningkatkan keinginan bagi karyawan untuk memilih dan bertahan pada suatu perusahaan atau dengan pengertian lain, *quality of work-life* dapat meningkatkan komitmen keorganisasian pegawai. (Ovtaria & Soeling, 2014)

Seperti yang ditemukan oleh Gnanayudam dan Dharmasiri, *quality of work-life* memiliki berdampak positif pada komitmen dan loyalitas pekerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Daud (2010) untuk mengeksplorasi hubungan antara *quality of work-life* dan *organizational Commitment* antar karyawan di perusahaan Malaysia, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara *quality of work-life* dan *organizational Commitment*. Huang, Lawler, dan Lei (2007) membuktikan hal itu berbeda aspek *quality of work-life* akan menyebabkan dampak berbeda pada komitmen organisasi dan pekerjaan serta niat berpindah. Kemudian lagi, Shahr Ashoob sebagaimana yang dikutip oleh Asgari dan Dadashi (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan

positif antara *quality of work-life* dan *organizational Commitment*. (Farid et al., 2015)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan cara wawancara dengan HRD didapatkan data jumlah perawat di Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto adalah 171 dengan rincian 107 orang perawat perempuan dan 64 orang perawat laki-laki. Kemudian dari hasil wawancara dengan salah satu perawat di Rumah Sakit Dadi Keluarga didapatkan hasil bahwa tingkat turnover karyawan khususnya perawat di Rumah Sakit Dadi Keluarga tergolong rendah dibuktikan dengan jaranganya pergantian perawat karena resignnya perawat di Rumah Sakit tersebut.

Tak hanya itu, dari hasil studi pendahuluan juga ditemui fakta hal tersebut dikarenakan upah yang cukup, kejelasan struktur organisasi, adanya pelatihan turut menjadi faktor sedikitnya jumlah karyawan yang keluar. Sistem upah jelas yaitu adanya gaji pokok, bonus tunjangan keramaian Rumah Sakit, dan juga ada bonus lain lain meliputi bonus untuk perawat berprestasi yang di pilih setiap satu bulan sekali dengan jumlah 4 orang perawat. Hal tersebut tentunya membentuk perawat untuk bekerja lebih giat dan disiplin.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan cara wawancara dengan salah satu staff HRD di Rumah Sakit Dadi Keluarga ditemui fakta bahwa sedikitnya jumlah karyawan yang keluar masuk setiap bulannya dikarenakan karyawan yang merasa telah cukup penghasilannya dan merasakan kesejahteraan. Dari sudut pandang HRD beliau menyatakan

bahwa perawat di Rumah Sakit Dadi Keluarga mendapat upah yang cukup layak serta adanya tunjangan-tunjangan seperti upah lembur, bonus kedisiplinan dan juga bonus ramainya Rumah Sakit. Hingga saat ini Rumah Sakit Dadi Keluarga masih memegang komitmen memberikan upah diatas UMR Kabupaten Banyumas sebagai gaji pokok diluar tunjangan lainnya. Menurut pihak manajemen Rumah Sakit hal tersebut adalah sebagai bukti bahwa manajemen Rumah Sakit Dadi Keluarga berusaha dalam memberikan upah yang merupakan bagian dari kesejahteraan karyawan.

Tak hanya itu manajemen Rumah Sakit juga memperhatikan mengenai etos kerja perawat di Rumah Sakit Dadi Keluarga karena etos kerja perawat yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Mengingat visi dan misi Rumah Sakit Dadi Keluarga yang mengutamakan kualitas pelayanan, sehingga menjadi hal yang layak untuk dikaji mengenai etos kerja karyawannya, dalam hal ini beliau menambahkan untuk perawat yang merupakan sumberdaya manusia yang sangat penting dan vital untuk keberlangsungan Rumah Sakit, karena perawat merupakan salah satu garda terdepan dari pelayanan Rumah Sakit. Sehingga hal-hal mengenai kedisiplinan, keteraturan, tanggungjawab, dan lain sebagainya menjadi sangat diperhatikan.

Peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena Rumah Sakit Dadi Keluarga masih tergolong Rumah Sakit baru di Purwokerto, karena baru 8 tahun berdiri sehingga masih perlu dilakukan pengkajian dan penelitian mengenai pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan di Rumah Sakit

tersebut. Lalu alasan peneliti memilih subjek perawat adalah karena perawat merupakan sumber daya manusia yang sangat di butuhkan di Rumah Sakit tentunya bukan berarti karyawan lainnya tidak dibutuhkan, tetapi perawat memiliki peranan penting dan keistimewaan khusus yakni profesi yang harus berhadapan langsung dengan pasien dan membantu proses penulihan pasien. Tentunya menjadi sangat penting untuk meneliti komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Dadi Keluarga karena perawat di Rumah Sakit Dadi Keluarga tergolong masih rentan menetap dan bertahan di Rumah Sakit tersebut mengingat usianya yang baru menginjak 8 tahun.

Berdasarkan hasil wawancara ditemui kasus bahwa dari data terbaru mengenai tingkat turn over di Rumah Sakit Dadi Keluarga yang peneliti peroleh langsung dari HRD terdapat 5 orang perawat yang mengundurkan diri dari Rumah Sakit Dadi Keluarga dalam kurun waktu satu tahun terakhir. Dari data tersebut membuktikan bahwa tingkat *turn-over* pada perawat di Rumah Sakit Dadi Keluarga masih tergolong tinggi, hal tersebut membuat peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi di Rumah Sakit tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Etos Kerja Dan *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Di Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto”.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh antara etos kerja dan *quality of work-life* terhadap komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah ada pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto?
2. Mengetahui apakah ada pengaruh *quality of work-life* terhadap komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto?
3. Mengetahui apakah ada pengaruh etos kerja dan *quality of work-life* terhadap komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Dadi Keluarga Purwokerto?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri Organisasi mengenai pengaruh etos kerja dan *quality of work life* terhadap komitmen organisasi pada perawat di rumah sakit dadi keluarga purwokerto.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada berbagai pihak, diantaranya:

a. Bagi Perawat

Untuk perawat penelitian ini diharapkan mampu untuk meningkatkan etos kerja dan kualitas kehidupan kerja pada perawat tanpa meninggalkan komitmen organisasi

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dapat memberikan gambaran mengenai rangkaian penelitian yang dilakukan dan berguna untuk membuat layanan selanjutnya yang dapat diuji coba. Penelitian ini juga berguna untuk menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait dengan pengaruh pengaruh etos kerja dan *quality of work-life* terhadap komitmen organisasi di perusahaan lain dengan kasus subjek yang lebih spesifik.