JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i4
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 9 Februari 2026 | **Revised:** 26 Maret 2026 | **Accepted:** 26 Maret 2026

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Tenaga Kesehatan RSU Aisyiyah Padang dimediasi oleh *Work-Life Balance*

Rika Azzahra[1], Herri Herri[2], Harif Amali Rivai[3]
[1]Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, 2420522042_rika@student.unand.ac.id
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, herri@eb.unand.ac.id
[3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, harifamalirivai@eb.unand.ac.id

Corresponding Author: 2420522042_rika@student.unand.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effect of perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment among healthcare workers at RSU 'Aisyiyah Padang, with work-life balance as a mediating variable. Healthcare workers, as the frontline of hospital services, face high workloads, shift-based working systems, and significant physical and emotional demands that may influence job satisfaction, work-life balance, and organizational commitment. This research employs a quantitative approach with a causal research design. The study population consists of all healthcare workers at RSU 'Aisyiyah Padang, with samples selected based on predetermined criteria. Data were collected using questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) method. The findings of this study are expected to provide empirical evidence regarding the role of perceived organizational support and job satisfaction in enhancing organizational commitment, both directly and indirectly through work-life balance. The results are expected to serve as a reference for hospital management in formulating human resource management policies oriented toward improving healthcare workers' well-being and strengthening organizational commitment.*

Keywords: *Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Work-Life Balance, Healthcare Workers*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada tenaga kesehatan RSU 'Aisyiyah Padang dengan work-life balance sebagai variabel mediasi. Tenaga kesehatan sebagai ujung tombak pelayanan rumah sakit dihadapkan pada beban kerja tinggi, sistem kerja shift, serta tuntutan fisik dan emosional yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan tingkat komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan RSU 'Aisyiyah Padang, dengan penentuan sampel menggunakan teknik tertentu sesuai kriteria penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-

PLS). Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai peran persepsi dukungan organisasional dan kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasional, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui work-life balance. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan tenaga kesehatan serta penguatan komitmen organisasional.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Persepsi Dukungan Organisasional, Kepuasan Kerja, *Work-Life Balance*, Tenaga Kesehatan

PENDAHULUAN

Berdasarkan pengamatan fenomena di rumah sakit secara umum bahwa tenaga kesehatan kerap menghadapi tantangan berupa beban kerja tinggi, jam kerja yang tidak menentu, serta tekanan emosional dari interaksi dengan pasien dan keluarga mereka. Dukungan organisasional dan kepuasan kerja terlihat bervariasi, beberapa rumah sakit menyediakan fasilitas yang memadai, pelatihan, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga tenaga kesehatan merasa termotivasi dan berkomitmen, sementara di tempat lain kurangnya perhatian manajemen menyebabkan kepuasan rendah dan menurunnya loyalitas. Kondisi ini juga memperlihatkan bahwa kemampuan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi faktor penting, karena tenaga kesehatan yang mampu menyeimbangkan keduanya cenderung mempertahankan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasinya.

Alemayehu, Ololo & Siraneh (2023) menyatakan tingkat komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan memiliki banyak manfaat bagi rumah sakit. Di antaranya, muncul keinginan kuat untuk mencapai tujuan rumah sakit, keinginan bertahan bekerja, meningkatnya kinerja organisasi, motivasi yang lebih tinggi, rasa memiliki, serta keterikatan dengan tempat kerja. Hal ini juga membuat organisasi lebih efektif dan efisien, meningkatkan kepuasan kerja, kelelahan kerja, dan absensi pegawai. Sebaliknya, jika komitmen organisasi rendah, maka risiko terjadinya kesalahan medis akan meningkat. Hal ini dapat membahayakan keselamatan pasien. Karyawan yang berkomitmen kepada organisasi akan bersedia untuk bekerja secara efektif dalam organisasi tanpa ada niatan untuk beralih ke organisasi lain. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan merasa betah berada dalam organisasi, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, giat bekerja, dan produktif, serta memberikan dukungan bagi peningkatan kinerja organisasi (Erdi et al., 2022).

Komitmen organisasional adalah tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, ditandai dengan rasa menjadi bagian dari organisasi, dukungan terhadap tujuan organisasi, serta keinginan untuk tetap bekerja di dalamnya. Komitmen ini tercermin melalui keterikatan emosional dan keyakinan karyawan terhadap nilai-nilai yang dijunjung organisasi (Robbins & Judge, 2024). Komitmen organisasional adalah suatu perilaku yang menghubungkan identitas individu dengan organisasi sehingga tujuan pribadi dan tujuan organisasi menjadi selaras (Alshaabani et al., 2021). Komitmen organisasional menggambarkan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi tempatnya bernaung. Karyawan yang memiliki komitmen ini tidak semata memandang pekerjaan sebagai tanggung jawab formal, melainkan juga menganggap keberhasilan organisasi sebagai bagian dari pencapaian pribadi mereka sendiri.

Berdasarkan pengamatan, tenaga kesehatan di RSU ‘Aisyiyah Padang diduga menghadapi beban kerja yang tinggi, tuntutan waktu yang panjang, serta tekanan emosional dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, mereka juga mengalami keterbatasan dukungan organisasi, baik dari aspek sosial maupun struktural, masih terbatasnya fasilitas penunjang kerja seperti alat medis yang memadai, ruang istirahat yang nyaman, atau kesempatan pelatihan

profesional. Serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang bervariasi tergantung pada kondisi kerja dan bentuk penghargaan yang diterima, kemudian kepuasan kerja di kalangan tenaga kesehatan masih beragam. Ada yang puas karena hubungan rekan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang religius, namun banyak juga yang merasa kurang puas terhadap sistem kompensasi, penghargaan, dan kesempatan karier. Selain itu, beban kerja berat dan tekanan tinggi dalam pelayanan pasien sering kali menurunkan rasa puas terhadap pekerjaan. Di sisi lain, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) juga kerap muncul akibat sistem kerja shift dan tingginya tanggung jawab profesional yang harus dijalankan.

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa sebagian tenaga kesehatan merasakan kuatnya lingkungan kerja religius yang menjadi identitas RSU ‘Aisyiyah Padang, misalnya melalui kegiatan rutin kerohanian, budaya saling menghargai, dan interaksi yang dilandasi etika Islam. Kondisi ini menciptakan rasa nyaman dan menjadi faktor intrinsik yang memperkuat komitmen organisasional. Namun demikian, masih terdapat tantangan terkait persepsi dukungan organisasional, kepuasan kerja, dan *work-life balance* sebagaimana terlihat pada hasil pra-survei. Ketidakseimbangan faktor-faktor tersebut dapat menghambat internalisasi nilai Muhammadiyah secara optimal dalam aktivitas kerja sehari-hari. Fenomena di RSU ‘Aisyiyah Padang menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasional tenaga kesehatan masih menjadi perhatian penting. Apabila keterlibatan mereka dalam pekerjaan hanya sebatas menjalankan tugas secara formal, hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa komitmen terhadap organisasi belum berkembang secara maksimal.

Komitmen organisasional pada tenaga kesehatan merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan bermutu kepada masyarakat. Sebagai bukti komitmen terhadap mutu, RSU ‘Aisyiyah Padang berhasil meraih akreditasi Lembaga Akreditasi Rumah Sakit Indonesia (LARSI) tingkat paripurna pada tahun 2023, yang menunjukkan bahwa rumah sakit ini telah memenuhi standar pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Pencapaian ini sekaligus menegaskan peran RSU ‘Aisyiyah Padang dalam meningkatkan daya saing dengan rumah sakit lain di Kota Padang.

Namun, di balik prestasi tersebut terdapat tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga kesehatan yang menjadi ujung tombak pelayanan. Fenomena yang terjadi di rumah sakit adalah tingginya beban kerja akibat sistem *shift* yang panjang, tuntutan fisik dan emosional, serta keterbatasan sumber daya yang sering menimbulkan kelelahan kerja, menurunnya semangat, hingga berpotensi mengurangi komitmen tenaga kesehatan terhadap organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah persepsi dukungan organisasional. Persepsi dukungan organisasional adalah sebagai seberapa besar karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kerja mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Jika karyawan merasa didukung oleh organisasi mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik, berkomitmen dan merasa memiliki terhadap tempat mereka bekerja. Dukungan ini dapat berupa kebijakan yang membantu karyawan, perhatian atasan, pelatihan, insentif, dan perlindungan dari stres kerja. Persepsi dukungan organisasional merupakan sebagai tingkat kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 2001).

Aselage & Eisenberger (2003), persepsi dukungan organisasional merupakan keyakinan karyawan secara menyeluruh mengenai sejauh mana organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi yang diberikan. Persepsi ini terbentuk berdasarkan pengalaman historis karyawan terkait perlakuan yang diterimanya dari organisasi, serta melalui prinsip timbal balik, di mana karyawan terdorong untuk membalas dukungan tersebut dengan meningkatkan upaya demi pencapaian tujuan organisasi. Pengalaman kerja karyawan menjadi dasar pembentukan persepsi ini, yang selanjutnya memengaruhi cara mereka merespons organisasi. Tingginya persepsi dukungan organisasional akan memperkuat komitmen dan

mendorong munculnya perilaku positif, sementara persepsi yang rendah berpotensi menurunkan motivasi serta melemahkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Selain itu faktor keberhasilan organisasi juga tidak terlepas dari kepuasan kerja tenaga kesehatan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima dan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins & Judge, 2013).

Selain itu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah *work-life balance*. Menurut Brough et al. (2014) menjelaskan keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan komitmen organisasi. Dengan merasa dihargai, stres yang berkurang, serta kepuasan yang lebih tinggi, karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasi dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Komitmen organisasi merupakan variabel kunci yang menghubungkan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa perhatian terhadap *work-life balance* bermanfaat, tidak hanya bagi kesejahteraan karyawan tetapi juga bagi keberhasilan operasional organisasi (Aida et al., 2024). *Work-life balance* dapat menjadi faktor kunci yang menjelaskan mengapa dukungan organisasional dan kepuasan kerja tidak selalu berimplikasi pada komitmen organisasional yang tinggi, tergantung pada kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Penerapan *work-life balance* memiliki peranan penting bagi organisasi, karena dapat berkontribusi dalam meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Karyawan cenderung mengalami kebahagiaan dan motivasi kerja yang lebih tinggi ketika mereka mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan kualitas hidup mereka, tetapi juga memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Organisasi yang mendorong terciptanya keseimbangan tersebut umumnya akan melihat peningkatan kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Selain itu, karyawan yang merasa memiliki kontrol atas waktu mereka dan mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kewajiban pribadi cenderung lebih termotivasi serta menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka (Sawitri, 2024).

Perbedaan status kerja tersebut menjadi aspek penting untuk diperhatikan karena dapat memengaruhi bagaimana tenaga kesehatan memersepsikan dukungan organisasi, mengevaluasi kepuasan kerjanya, dan membentuk komitmen terhadap rumah sakit. Selain itu, status pekerjaan juga berpotensi memengaruhi kemampuan individu dalam mencapai *work-life balance*, yang dalam penelitian ini berperan sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, memahami dinamika antara karyawan tetap dan kontrak di RSU ‘Aisyiyah Padang merupakan bagian yang penting dalam menjelaskan latar belakang penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional tenaga kesehatan. Kemudian tenaga kesehatan yang bekerja di RSU ‘Aisyiyah Padang tidak seluruhnya berasal dari lingkungan Persyarikatan Muhammadiyah maupun organisasi otonom ‘Aisyiyah. Sebagai rumah sakit umum swasta, proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dan profesional sehingga menerima pegawai dari berbagai latar belakang organisasi dan pendidikan. Meskipun demikian, seluruh tenaga kesehatan tetap diarahkan untuk memahami serta mengimplementasikan nilai-nilai islami dan budaya kerja Muhammadiyah melalui orientasi dan pembinaan internal. Keragaman latar belakang ini menjadi aspek penting karena dapat memengaruhi proses adaptasi budaya, persepsi dukungan organisasi, serta tingkat komitmen tenaga kesehatan terhadap rumah sakit.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori bersifat kausal. Eksplanatori adalah jenis penelitian yang bertujuan

untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel yang diuji secara empiris melalui analisis statistik serta meneliti, apakah suatu variabel tertentu dapat menyebabkan perubahan pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menemukan dan menjelaskan faktor-faktor yang menjadi penyebab munculnya suatu permasalahan.Variabel yang diteliti meliputi persepsi dukungan organisasional (X_1), kepuasan kerja (X_2), *work-life balance* (M), dan komitmen organisasional (Y). Namun, penelitian ini juga memuat unsur deskriptif dan korelasional, yang memperkuat analisis terhadap fenomena yang terjadi pada tenaga kesehatan di RSU 'Aisyiyah Padang (Sekaran & Bougie, 2016).

Berdasarkan waktu pengumpulan data, penelitian ini menerapkan desain *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan sekali pada satu titik waktu tertentu untuk memperoleh gambaran kondisi responden pada saat penelitian berlangsung (Sekaran & Bougie, 2016). Sementara itu, dari tingkat eksperimen, penelitian ini tergolong *non-eksperimen*, karena peneliti tidak memberikan perlakuan khusus terhadap responden, melainkan hanya mengamati dan menganalisis hubungan antar-variabel sebagaimana adanya. Kemudian dalam penelitian ini unit analisisnya adalah individu (karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Hipotesis

Tabel 1. *Path Coefficient* (T-Values, P-Values)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P-values
PDO (X1) -> KO (Y)	0.461	0.485	0.115	4.019	0.000
KK (X2) -> KO (Y)	0.028	0.025	0.156	0.177	0.430
PDO (X1)-> WLB (M)	-0.171	-0.171	0.155	1.106	0.134
KK (X2) -> WLB (Y)	0.550	0.573	0.116	4.738	0.000
WLB (M) -> KO (Y)	-0.210	-0.211	0.089	2.369	0.009

Sumber: Pengolahan dari data *Smart*PLS (2026)

Berdasarkan tabel 1. di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis H1: terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasaional terhadap komitmen organisasional. Hasil pengujian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasaional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik lebih besar dibandingkan t-tabel (1,65) yaitu 4, 019. Jika dilihat dari original sampel memiliki angka 0.461 yang menunjukkan arah hubungan yang positif. Selanjutnya nilai p-*values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa H1 didukung.
2. Pengujian hipotesis H2: tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik kurang dari t-tabel (1,65) yaitu 0,177. Selanjutnya nilai p-*values* > 0,05 yaitu 0, 430. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa H2 tidak didukung.
3. Pengujian hipotesis H3: terdapat pengaruh persepsi dukungan organisaisonal terhadap *work-life balance*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance.* Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik lebih besar dibandingkan t-tabel (1,65) yaitu 1.106. Jika dilihat dari original sampel memiliki angka -0,171 yang menunjukkan arah hubungan yang negatif. Selanjutnya nilai p-*values* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,134. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa H3 tidak didukung.

4. Pengujian hipotesis H4: terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *work-life balance*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik lebih besar dibandingkan t-tabel (1,65) yaitu 4,738. Jika dilihat dari original sampel memiliki angka 0.550 yang menunjukkan arah hubungan yang positif. Selanjutnya nilai p-*values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa H4 didukung.
5. Pengujian hipotesis H5: terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasional**,** Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik lebih besar dibandingkan t-tabel (1,65) yaitu 2, 369. Jika dilihat dari original sampel memiliki angka -0.210 yang menunjukkan arah hubungan yang negatif. Selanjutnya nilai p-*values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,009. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa H5 didukung.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 2. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P-values
PDO (X1) ->WLB (M) -> KO (Y)	0.036	0.037	0.038	0.933	**0.175**
KK (X2) -> WLB (M) ->KO (Y)	-0.116	-0.119	0.055	2.100	0.018

Sumber: Pengolahan data dari *Smart*PLS (2026)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa variabel mediasi, *work-life balance* dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap komimen organisasional melalui memiliki t-statistik dibawah 1,65 dan p-*values* lebih besar dari 0,05 yang berarti H6 tidak didukung sebaliknya *work-Life Balance* terbukti memediasi secara penuh pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, karena jalur Kepuasan Kerja terhadap *work-life balance* dan jalur *work-life balance* terhadap Komitmen Organisasi signifikan, memiliki nilai t-statistik diatas 1,65 dan p-*values* kecil dari 0,05 yang berarti H7 didukung.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh, menunjukkan pengaruh setiap variabel serta menguraikan hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H1: Persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional	Didukung
H2: Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional	Tidak Didukung
H3: Persepsi dukungan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*	Tidak Didukung
H4: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *wok-life balance*	Didukung
H5: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap komitmen organisasional	Didukung
H6: *work-life balance* tidak memediasi hubungan antara persepsi dukungan	Tidak Didukung

organisasional terhadap komitmen organisasional	
H7: *work-life balance* memediasi secara penuh (full mediation) hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional	Didukung

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional

Hasil Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasaional terhadap komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan original sampel memiliki angka 0.461, nilai t-statistik lebih besar dibandingkan t-tabel (1,65) yaitu 4, 019. Dan nilai p-*values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisaional yang dirasakan karyawan memiliki peran penting dalam membentuk dan memperkuat komitmen organisasi yang mereka miliki**.** Semakin tinggi tingkat dukungan yang diberikan organisasi baik dalam bentuk perhatian terhadap kesejahteraan, penghargaan atas kontribusi, maupun kepedulian manajerial semakin besar pula komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan, yang diwujudkan melalui perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, pemberian penghargaan, serta perlakuan yang adil mampu mendorong karyawan untuk memiliki rasa keterikatan emosional, loyalitas, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu, persepsi dukungan organisasional berperan penting dalam membentuk komitmen organisasional yang kuat di lingkungan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap komitmen organisaional. Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sampel sebesar 0.02, nilai t-statistik kurang dari t-statistik (1,65) yaitu 0,177. Selanjutnya nilai p-*values* > 0,05 yaitu 0, 430. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terhadap komitmen organsasional, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan belum mampu meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi secara signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa cukup puas terhadap aspek-aspek pekerjaan tertentu, kepuasan tersebut belum tentu mendorong keterikatan emosional, keinginan untuk bertahan, maupun rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional karyawan tidak hanya ditentukan oleh kepuasan kerja, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti keamanan kerja, nilai-nilai organisasi, dukungan organisasi, kepemimpinan, maupun peluang pengembangan karier.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap *Work-Life Balance*

Pengujian hipotesis ketiga: terdapat pengaruh persepsi dukungan organisaisonal terhadap *work-life balance*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance.* Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sampel sebesar -0,171, nilai t-statistik lebih besar dibandingkan t-tabel (1,65) yaitu 1.106 dan nilai p-*values* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,134. kesimpulan pada penelitian ini, bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi belum mampu secara langsung meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Meskipun karyawan merasakan adanya perhatian, bantuan, atau dukungan dari organisasi, kondisi tersebut belum tentu berdampak pada kemampuan mereka dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara seimbang. Ini menunjukkan bahwa *work-life balance* kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti beban kerja, pengaturan jadwal, tuntutan peran, serta karakteristik pekerjaan, dibandingkan oleh persepsi dukungan organisasional semata.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Work-Life Balance*

Pengujian hipotesis keempat, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *work-life balance*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai dibuktikan dengan nilai original sampel sebesar 0.550, nilai t-statistik lebih besar dibandingkan t-tabel (1,65) yaitu 4,738. dan nilai p-*values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan kerpuasn kerja terhadap *work-life balance*, bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dapat mereka capai. Kepuasan kerja yang tercermin dari rasa dihargai, keamanan kerja, sistem imbalan yang adil, dukungan atasan, serta hubungan kerja yang harmonis mendorong kondisi emosional yang lebih positif dan stabil, sehingga karyawan mampu mengelola waktu, energi, dan peran kerja maupun nonkerja secara lebih efektif.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasional

Hasil Pengujian hipotesis kelima, menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* terhadap komitmen organisasional bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sampel sebesar, -0.210, nilai t-statistik lebih besar dibandingkan t-tabel (1,65) yaitu 2,369. Selanjutnya nilai p-*values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,009. Dengan demikian, dapat disimpulkan *work-life balance* terhadap komitmen organsasional, bahwa *work-life balance* yang dirasakan karyawan tetap memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasional, khususnya dalam membentuk keterikatan emosional, loyalitas, serta keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga cenderung merasakan kenyamanan psikologis, sehingga lebih siap untuk terlibat dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Pengaruh *Work-Life Balance* Memediasi Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisaional terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian hipotesis keenam, menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan oleh nilai original sampel sebesar 0,036, nilai t-statistik sebesar 0,933 (lebih kecil dari, 1.65) dan nilai p-*values* 0.175 (lebih besar dari 0,05). Dengan demikian, *work-life balance* tidak terbukti secara signifikan menjembatani pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional pada tenaga Kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang.Walaupun koefisien jalur mediasi menunjukkan arah positif. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks karyawan, persepsi dukungan organisasional tidak selalu secara langsung meningkatkan komitmen organisasional melalui peran *work-life balance*. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasakan adanya perhatian dan dukungan dari organisasi, kondisi tersebut belum tentu mampu mendorong terciptanya keseimbangan yang memadai antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dampaknya terhadap peningkatan komitmen organisasional menjadi kurang optimal.

Kemudian tidak signifikannya peran mediasi *work-life balance* dalam hubungan tersebut mengisyaratkan bahwa dukungan organisasional kemungkinan memiliki pengaruh yang lebih kuat secara langsung terhadap komitmen organisasional, tanpa harus melalui perantara keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan dapat membangun komitmen terhadap organisasi berdasarkan persepsi terhadap penghargaan, keadilan, serta kepedulian organisasi, meskipun mereka belum sepenuhnya merasakan keseimbangan kerja dan kehidupan yang ideal. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *work-life balance* belum berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang efektif dalam menjembatani hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasional, sehingga organisasi perlu mempertimbangkan faktor lain dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* Memediasi Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian terhadap hipotesis ketujuh, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Meskipun arah pengaruhnya negatif. Hal ini ditunjukkan oleh nilai original sampel sebesar -0.116, nilai t-statistik sebesar 2.100 (lebih besar dari 1,65, dan nilai p-*values* sebesar 0.018 (lebih kecil dari 0,05). hasil tersebut tetap mengindikasikan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan**.** Walaupun koefisien jalur mediasi menunjukkan arah negatif, hasil pengujian statistik yang signifikan menegaskan bahwa *work-life balance* tetap berfungsi sebagai variabel perantara yang penting dalam menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan memengaruhi tingkat komitmen organisasional melalui kemampuan karyawan dalam mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja tidak secara langsung meningkatkan komitmen organisasional, melainkan terlebih dahulu dipengaruhi oleh kondisi *work-life balance* yang dialami karyawanhasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya baik ditinjau dari kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, maupun hubungan dengan atasan cenderung lebih mampu menjaga keseimbangan antara peran profesional dan kehidupan personal. Keseimbangan tersebut selanjutnya mendorong munculnya sikap positif terhadap organisasi, seperti meningkatnya loyalitas, keterikatan emosional, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, yang merupakan cerminan dari komitmen organisasional.

KESIMPULAN

1. Persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada tenaga kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional**.** Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat dukungan yang dirasakan oleh tenaga kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang dari pihak manajemen dan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap rumah sakit. Dukungan tersebut dapat berupa perhatian terhadap kesejahteraan tenaga kesehatan, keadilan dalam sistem kerja, pengakuan atas kontribusi profesional, serta ketersediaan bantuan dari atasan dalam menghadapi beban dan risiko pekerjaan.
2. Pengaruh kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada tenaga kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang. Hal menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan tenaga kesehatan baik dari aspek imbalan, lingkungan kerja, maupun hubungan kerja belum secara langsung mampu membentuk keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi, hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional tenaga kesehatan di RSU ‘Aisyiyah Padang lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat jangka panjang dan mendalam, seperti nilai profesional, tanggung jawab moral terhadap pasien, stabilitas pekerjaan, serta persepsi terhadap dukungan dan keadilan organisasi. Kepuasan kerja yang cenderung bersifat situasional dan dinamis berbeda dengan komitmen organisasional yang merefleksikan ikatan psikologis yang lebih stabil, sehingga peningkatan kepuasan kerja semata belum cukup untuk memperkuat komitmen organisasional secara berkelanjutan.
3. Persepi dukungan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* pada tenaga kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* pada tenaga kesehatan RSU ‘Aisyiyah Padang. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tenaga kesehatan lebih dipengaruhi oleh

karakteristik pekerjaan rumah sakit, seperti sistem kerja shift, beban pelayanan, dan tuntutan profesional, dibandingkan oleh dukungan organisasional yang dirasakan. Dengan demikian, dukungan organisasi saja belum cukup untuk meningkatkan *work-life balance* tanpa disertai kebijakan pengaturan kerja yang lebih adaptif.

4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* pada tenaga kesehatan RSU 'Aisyiyah Padang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance***.** Penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan, maka semakin optimal pula kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan kerja berkontribusi pada terbentuknya kondisi psikologis yang lebih positif, sehingga tenaga kesehatan dapat mengelola peran kerja dan nonkerja secara lebih seimbang. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja menjadi faktor penting bagi RSU 'Aisyiyah Padang dalam mendukung terciptanya *work-life balance* yang lebih optimal di kalangan tenaga kesehatan.
5. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada tenaga kesehatan RSU 'Aisyiyah Padang. Hal ini menunjukkan, bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berperan dalam memperkuat komitmen tenaga kesehatan melalui mekanisme pendukung tertentu, meskipun tidak selalu memberikan pengaruh secara langsung. Dalam konteks rumah sakit dengan tuntutan kerja yang tinggi, kemampuan tenaga kesehatan dalam menjaga *work-life balance* membantu menciptakan kondisi fisik dan psikologis yang lebih stabil, sehingga mendorong terbentuknya sikap positif dan keterikatan terhadap organisasi.
6. *Work-life balance* tidak berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional pada tenaga kesehatan RSU 'Aisyiyah Padang. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional lebih bersifat langsung, tanpa melalui peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan tenaga kesehatan yang memiliki tuntutan kerja tinggi dan jam kerja yang tidak menentu, sehingga komitmen terhadap organisasi lebih didorong oleh profesionalisme, tanggung jawab moral, serta dukungan nyata dari organisasi dibandingkan oleh tercapainya *work-life balance.* Dengan demikian, peningkatan komitmen tenaga kesehatan RSU 'Aisyiyah Padang lebih efektif dilakukan melalui penguatan dukungan organisasional secara langsung daripada mengandalkan peran mediasi *work-life balance.*
7. *Work-life balance* berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada tenaga kesehatan RSU 'Aisyiyah Padang. Meskipun arah pengaruhnya negatif**,** hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan komitmen organisasional melalui *work-life balance*, melainkan justru cenderung menurunkan komitmen ketika keseimbangan kerja–kehidupan dipersepsikan tidak sejalan dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini dapat dipahami karena karakteristik kerja tenaga kesehatan yang memiliki beban dan tanggung jawab tinggi, sehingga kepuasan kerja yang bersifat intrinsik belum tentu disertai dengan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Dengan demikian, *work-life balance* dalam konteks RSU 'Aisyiyah Padang berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang signifikan namun kontraproduktif terhadap pembentukan komitmen organisasional.

REFERENSI

Aida, E. J., Putri, I. P., Triandani, S., & Lahamid, Q. (2024). Work-Life Balance on Performance with Organizational Commitment As an Intervening Variable. Proceeding International Conference on Economic and Social Sciences, 2, 281–291. https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i03.685.

Alemayehu, D., Ololo, S., & Siraneh, Y. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. BMC Health Services Research, 23(1), 1–23. https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3.

Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on ocb in the time of covid-19 pandemic in hungary: Employee engagement and affective commitment as mediators. Sustainability (Switzerland), 13(14). https://doi.org/10.3390/su13147800.

Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. International Journal of Human Resource Management, 25(19), 2724–2744. https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 86(1), 42–51. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42

Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7, 101–124. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917.

Erdi, H., Bambang, R., & Kulsum, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, 8(2), 565–574. https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.565.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior, edition 15

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Iii Organizational Support. In Organizational Politics, Justice, and Support. https://doi.org/10.5040/9798400693939.0006.

Sawitri, N. (2024). Effect of Work-Life Balance, Employee Engagement and Training on Job Satisfaction and Employee Performance. Greenation International Journal of Tourism and Management, 2(1), 53–68. https://doi.org/10.38035/gijtm.v2i1.168.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. Seventh Edition (Seventh Ed).