



JNPH

Volume 13 No. 1 (April 2025)

© The Author(s) 2025

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN ORIENTASI TIM TERHADAP SIKAP ALTRUISME: PERAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL

QUALITY OF WORK LIFE AND TEAM ORIENTATION TOWARDS ALTRUISM: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

ISMA PRASETYA WARDANI, ROKIAH KUSMAPRADJA, MF. ARROZI ADHIKARA
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
Email: ismaprasetyadr@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berlandaskan pada hasil observasi awal yang menginformasikan beberapa insiden keselamatan pasien dan juga beberapa komplain terkait kualitas pelayanan di instalasi rawat inap pada tahun 2023. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap secara empiris pengaruh kualitas kehidupan kerja, orientasi tim dan komitmen organisasional terhadap sikap altruisme, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional, pengaruh orientasi tim terhadap komitmen organisasional, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap sikap altruisme, pengaruh orientasi tim terhadap sikap altruisme, peran komitmen organisasional memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap sikap altruisme, dan peran komitmen organisasional memediasi pengaruh orientasi tim terhadap sikap altruisme. Jenis penelitian termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan desain kausalitas. Populasi yang digunakan adalah perawat rawat inap dengan teknik sampling menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis three box method, metode Structural Equation Model (SEM), dan analisis jalur menggunakan SPSS sebagai pembanding. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kualitas kehidupan kerja, orientasi tim dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap sikap altruisme. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sedangkan orientasi tim tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional tidak memediasi hubungan kualitas kehidupan kerja dan orientasi tim terhadap sikap altruisme. Orientasi tim merupakan variabel dominan dalam pengaruh terhadap sikap altruisme. Sehingga diketahui bahwa sikap altruisme sebagai faktor yang diperlukan dalam hasil kerja tim perawat dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan kualitas kehidupan kerja, orientasi tim dan komitmen organisasional. Pada rumah sakit ini, kualitas kehidupan kerja dan orientasi tim mampu secara langsung berpengaruh terhadap sikap altruisme, tanpa dimediasi oleh komitmen organisasional.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Orientasi Tim, Komitmen Organisasional, Sikap Altruisme, Perawat

ABSTRACT

Introduction: Based on Minister of Health Regulation Number 24 of 2022, hospitals This study is based on the results of initial observations that inform several patient safety incidents and also several complaints related to the quality of service in inpatient installations in 2023. The purpose of this study is to empirically reveal the effect of influence of quality of work life, team orientation and organizational commitment on altruism, the influence of quality of work life on organizational commitment, the influence of team orientation on organizational commitment, the influence of quality of work life on altruism, the influence of team orientation on attitudes altruism, the role of organizational commitment mediates the influence of quality of work life on altruistic attitudes, and the role of organizational commitment mediates the influence of team orientation on altruistic attitudes. This type of research is quantitative research with a causality design. The population used was inpatient nurses with a sampling technique using purposive sampling. The data collection technique uses a questionnaire and the data analysis method in this research uses three box method analysis, the Structural Equation Model (SEM) method, and path analysis using SPSS as comparison. The results of the analysis prove that simultaneously and partially the quality of work life, team orientation and organizational commitment influence altruism attitudes. Quality of work life influences organizational commitment, while team orientation has no influence on organizational commitment. Organizational commitment does not mediate the relationship between quality of work life and team orientation on altruism. Team orientation is the dominant variable in influencing altruism. So it is known that the attitude of altruism as a necessary factor in the work results of a nursing team can be improved through efforts to improve the quality of work life, team orientation and organizational commitment. At this hospital, the quality of work life and team orientation can directly influence altruism, without being mediated by organizational commitment.

Keywords: Quality of Work Life, Team Orientation, Organizational Commitment, Altruism, Nurses

PENDAHULUAN

Sikap altruisme merupakan faktor penentu kemampuan organisasi mencapai tujuannya, dan hal tersebut dapat terbentuk jika anggotanya merasa percaya terhadap tujuan organisasi, dan puas dengan kehidupan kerjanya di lingkungan organisasi (Özlük & Baykal, 2020). Altruisme terbentuk dalam diri individu jika mereka merasakan kualitas kehidupan kerja yang harmonis pada lingkungan kerjanya (Alfonso et al., 2019). Tetapi hal yang harus diperhatikan dalam membentuk sikap altruisme adalah penentuan pola kerja yang berorientasi tim (Khan et al., 2020), dan hal yang sangat menentukan sikap altruisme anggota organisasi adalah komitmen mereka pada organisasi dengan menunjukkan konsistensi perilaku saling membantu (Dhir et al., 2023), karena sikap

altruisme terkait perilaku kerja anggota yang secara sukarela ingin membantu kesulitan rekan sekerja, sehingga dibutuhkan komitmen organisasional agar menghasilkan perilaku kerja yang berpartisipasi secara aktif dan produktif dalam pencapaian tujuan organisasi (Fazriyah et al., 2019), dan sikap altruisme terkait dengan aspek empati, interpretasi, tanggung jawab sosial, inisiatif dan rela berkorban (Organ et al., 2005).

Kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu hal yang mendorong individu untuk berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi (Vickovic & Morrow, 2020), karena saat kualitas kehidupan kerja yang diharapkan karyawan dapat terpenuhi, akan terbentuk komitmen organisasional, dimana secara sukarela karyawan bertahan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Pasinringi & Sari, 2020). Kualitas kehidupan

kerja terkait dengan kondusivitas lingkungan kerja individu, sehingga sangat menentukan sikap altruisme karyawan (Vashisht & Vashisht, 2022). Persepsi individu tentang kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasionalnya untuk bertanggung jawab pada pencapaian tujuan organisasi dan lebih kuat membentuk sikap altruisme (Pradhan et al., 2019), karena kualitas kehidupan kerja terkait dengan aspek komunikasi, penyelesaian masalah, pengembangan karier, keterlibatan karyawan, dan rasa bangga terhadap organisasi, kompensasi yang seimbang, keselamatan lingkungan kerja, rasa aman, dan fasilitas yang didapat (Cascio, 2003).

Sebuah nilai yang mampu membentuk sikap altruisme adalah orientasi pencapaian hasil kerja berbasis tim (Khatrı et al., 2022). Dengan orientasi tim yang kompetitif, akan terbentuk komitmen organisasional para anggotanya yang secara konsisten bekerja sama dan setia terhadap tujuan organisasi (Harianto et al., 2020), karena orientasi tim membentuk sebuah kesepakatan dalam memandang visi melalui implementasi misi yang dilakukan secara bersamaan, sehingga menjadi penentu tingkat komitmen organisasional karyawan (Saebah & Merthayasa, 2024). Pada orientasi tim, dibentuk jiwa kerja sama untuk berinovasi dan mengambil risiko, sehingga dapat membentuk sikap altruisme yang bersemangat membantu organisasi mencapai tujuannya (Hong & Zainal, 2022). Orientasi tim membentuk stabilitas emosional anggotanya, sehingga terbentuk komitmen organisasional yang membuat anggotanya berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, dan dengan komitmen organisasional tersebut maka sikap altruisme karyawan akan semakin meningkat (Meliala et al., 2023), karena orientasi tim terkait dengan aspek hubungan atasan dan bawahan, serta kerja sama tim (Robbins & Judge, 2017).

Komitmen organisasional merupakan sebuah sikap yang mencerminkan kesetiaan dan kesediaan anggota organisasi pada

pencapaian tujuan organisasi, sehingga menjadi dasar penentu sikap altruisme anggota organisasi yang selalu bersedia membantu kesulitan rekan sekerja (Nurjanah et al., 2020), komitmen organisasional dibutuhkan karena akan menentukan sikap altruisme anggotanya dalam bekerja sama mendukung pencapaian tujuan organisasi (Schappe, 2019), dan komitmen organisasional merupakan pengaruh paling dominan yang dapat meningkatkan sikap altruisme (Chintya Pienata, 2020). Bahkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap organisasi, maka kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan, akan meningkatkan sikap altruisme lebih tinggi dibandingkan tanpa adanya komitmen organisasional (Hermanto et al., 2024).

Selain itu orientasi tim yang ditanamkan akan lebih efektif dalam meningkatkan sikap altruisme, jika adanya komitmen organisasional dari karyawan (Arumi et al., 2019), karena komitmen organisasional terkait aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Meyer & Allen, 1997).

RS X merupakan rumah sakit kelas C di wilayah Serang Banten. Dalam perjalanannya di tahun 2023, rumah sakit tersebut memiliki beberapa kendala terkait hasil kerja dari perawat yang bertugas di instalasi rawat inap. Kendala tersebut diinformasikan oleh Manajer mutu dalam wawancara pada 14 Mei 2024, diinformasikan bahwa rentang tahun 2023 terdapat banyak keluhan pasien terkait keramahan perawat sebanyak 18 kasus, keluhan pasien tentang respon kecepatan pelayanan perawat sebanyak 12 kasus, dan keluhan pasien tentang pemenuhan logistik pasien sebanyak 4 kasus. Selain itu diinformasikan pula terjadi 12 kasus insiden keselamatan pasien di tahun 2023. Berdasarkan keterangan tentang adanya keluhan pasien rawat inap yang berulang dan beberapa insiden keselamatan pasien yang terjadi rentang tahun 2023, terlihat adanya permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan dan efektivitas kerja perawat dimana erat kaitannya dengan

sikap altruisme.

Mengacu pada informasi dari manajer mutu, dapat diprediksikan bahwa masalah-masalah terkait komplain pasien dan insiden keselamatan pasien rentang tahun 2023, merupakan wujud sikap altruisme yang kurang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal, serta berhubungan dengan masalah kualitas kehidupan kerja, orientasi tim dan komitmen organisasional, yang didukung oleh penelitian-penelitian relevan bahwa sikap altruisme dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja (Alfonso et al., 2019), orientasi tim (Khan et al., 2020), dan komitmen organisasional (Dhir et al., 2023), (Fazriyah et al., 2019). Tetapi terlihat bahwa perbedaan-perbedaan simpulan hasil penelitian menunjukkan belum adanya penelitian yang menyatukan secara utuh dalam satu penelitian terkait variabel kualitas kehidupan kerja, orientasi tim dan komitmen organisasional terhadap sikap altruisme, sehingga penelitian ini memiliki kebaharuan yang menyatukan variabel-variabel tersebut dalam satu penelitian utuh, sehingga atas dasar-dasar tersebut perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan orientasi tim terhadap sikap altruisme dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening

HIPOTESIS PENELITIAN

Sesuai hasil yang disimpulkan penelitian-penelitian terdahulu dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka dirumuskan beberapa hipotesis penelitian sebagai asumsi awal yang harus diungkap kebenarannya melalui hasil analisis:

H1: Secara simultan kualitas kehidupan kerja, orientasi tim dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap sikap altruisme.

H2: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

H3: Orientasi tim berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

H4: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap sikap altruisme

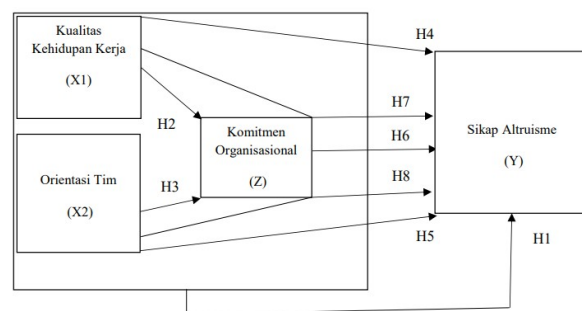
H5: Orientasi tim berpengaruh terhadap sikap altruisme

H6: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap sikap altruisme

H7: Komitmen organisasional memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap sikap altruisme.

H8: Komitmen organisasional memediasi pengaruh orientasi tim terhadap sikap altruisme

Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka berikut digambarkan kerangka konseptual sebagai paradigma penelitian yang menghubungkan hubungan antar variabel penelitian:



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RS X yang terletak di wilayah Serang Banten. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan disain kausalitas. Populasi penelitian ini adalah perawat rawat inap yang berjumlah 150 personel.. Teknik sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria Eksklusi: (1) Perawat golongan manajerial (12). (2) Perawat berstatus kontrak (59 perawat) Sehingga ditemukan jumlah sampel sebanyak 79 perawat pelaksana dengan status karyawan tetap. Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat statistik, maka dilakukan metode survey dengan menyebarkan kuesioner penelitian yang diadopsi dari penelitian terdahulu. Pemberian skor dengan menggunakan skala likert poin 4 - 1

Instrumen

Pada sikap altruisme bertujuan mengukur taraf keinginan perawat untuk membantu rekan sekerja yang mengalami kesulitan secara sukarela, dengan kuesioner yang diadopsi dari (Chen et al., 2022), dan terdiri dari 10 butir pernyataan. Pada variabel kualitas kehidupan kerja bertujuan mengukur taraf persepsi perawat atas upaya manajemen rumah sakit dalam memenuhi segala kebutuhannya dengan kuesioner yang diadopsi dari (Al-Maskari et al., 2020), dan terdiri dari 18 butir pernyataan. Pada variabel orientasi tim bertujuan mengukur taraf persepsi perawat tentang hasil kerja tim yang diharapkan manajemen dengan kuesioner yang diadopsi dari (Costello et al., 2021) dan terdiri dari 6 butir pernyataan. Pada variabel komitmen organisasional bertujuan mengukur taraf kesetiaan perawat untuk membantu pencapaian tujuan organisasi dengan kuesioner yang diadopsi dari (Al-Haroon & Al-Qahtani, 2020), dan terdiri dari 6 butir pernyataan.

Teknik Analisa Data

Pretest dilakukan terhadap 30 responden diluar sampel penelitian menggunakan teknik korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji validitas menyimpulkan bawa setiap dimensi memiliki indikator yang menunjukkan rhitung $> 0,361$, sehingga pada instrumen sikap altruisme menggunakan 10 pernyataan, kualitas kehidupan kerja 18 pernyataan, orientasi tim 6 pernyataan, dan komitmen organsiasional 6 pernyataan. Uji reliabilitas menggunakan teknik cronbach's alpha, dan menunjukan seluruh instrumen memiliki nilai reliabilitas $> 0,70$. Analisis statistik deskriptif mengacu pada (Ferdinand, 2014) menggunakan analisis three box method sehingga dihasilkan rentang skala 19,75 – 39,5 : Rendah, 39,6 – 59,25 : Sedang dan 59,25 – 79 : Tinggi. Uji hipotesis menggunakan SEM dengan bantuan program Amos yang terdiri dari (1) Uji Asumsi klasik

melalui uji normalitas data dan uji multikolinearitas. (b) Uji kecocokan model struktural. (c) Uji hipotesis dilakukan untuk hasil pengujian secara simultan dinilai berdasarkan nilai Chi-Square, jika nilai nol atau lebih kecil maka hipotesis diterima. Untuk uji signifikansi secara parsial, jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (Hair et al., 2014).

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Berdasarkan hasil analisis, pada responden berdasarkan jenis kelamin, terbanyak berjenis kelamin wanita berjumlah 68 responden (86%). Pada responden berdasarkan usia, terbanyak berusia 26 – 30 tahun sebanyak 33 responden (41.8%). Pada responden berdasarkan pendidikan terakhir, terbanyak D3 sebesar 43 responden (54%). Pada responden berdasarkan masa kerja, terbanyak rentang masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 52 responden (66%).

Deskripsi Instrumen Penelitian

Tabel 1. Matrik Analisis Instrumen Penelitian

Variabel	Indeks			Perilaku
	R	S	T	
Kualitas kehidupan kerja			*	Semangat
Orientasi tim		*		Bekerja sama
Komitmen organisasional			*	Komitmen
Sikap altruisme			*	<i>Helpfull</i>

Variabel kualitas kehidupan kerja berada pada taraf tinggi, dengan indeks tertinggi pada dimensi kompensasi yang seimbang, keadaan tersebut menunjukkan perilaku perawat yang semangat dalam menjalankan layanan keperawatan yang efektif, sehingga tertanam dalam dirinya sikap altruisme. Variabel orientasi tim berada pada taraf sedang, dengan indeks tertinggi pada dimensi

hubungan antar atasan dan bawahan, keadaan tersebut menunjukkan perilaku perawat yang taat terhadap perintah atasan dan mau bekerja sama dalam tim, sehingga tertanam dalam dirinya sikap altruisme. Variabel komitmen organisasional berada pada taraf tinggi, keadaan tersebut menunjukkan perilaku perawat yang setia membantu pencapaian tujuan organisasi, sehingga tertanam dalam dirinya sikap altruisme. Variabel sikap altruisme berada pada taraf tinggi, dengan indeks tertinggi pada dimensi tanggung jawab sosial, keadaan tersebut menunjukkan perilaku perawat yang bertanggung jawab saling tolong menolong untuk pencapaian tujuan organisasi, sehingga tertanam dalam dirinya sikap altruisme.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai critical ratio (cr) menunjukkan nilai -0,718 dan berada pada kisaran -2,58 sampai dengan +2,58, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Hair et al., 2019).

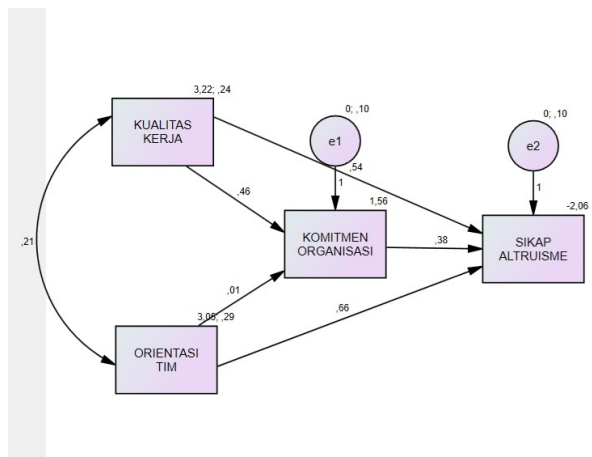
Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai determinasi menunjukkan nilai positif, maka jika nilai determinasi bernilai positif disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas (Hair et al., 2019).

Analisis Muatan Faktor

Berdasarkan hasil analisis variabel kualitas kehidupan kerja, dari 18 pernyataan tersebut terbagi menjadi 9 dimensi. Factor loading masing-masing dimensi tersebut adalah, dimensi komunikasi dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,781 – 0,865; dimensi penyelesaian masalah dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,718 – 0,743; dimensi pengembangan karier dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,689 – 0,733; dimensi keterlibatan karyawan dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,686 – 0,814; dimensi rasa bangga dengan 2 pernyataan terhadap organisasi 0,808 – 0,844; dimensi

kompensasi yang seimbang dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,743 – 0,759; dimensi keselamatan lingkungan kerja dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,466-0,845; dimensi rasa aman dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,741 – 0,800; dimensi fasilitas yang didapat dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,831 – 0,908. Berdasarkan hasil analisis variabel orientasi tim, dari 6 pernyataan tersebut terbagi menjadi 2 dimensi. Factor loading masing-masing dimensi tersebut adalah, dimensi hubungan antar atasan dan bawahan dengan 3 pernyataan berkisar antara 0,770 – 0,941 dan dimensi kerjasama tim dengan 3 pernyataan berkisar antara 0,804 – 0,908. Berdasarkan analisis variabel komitmen organisasional, dari 6 pernyataan tersebut terbagi menjadi 3 dimensi. Factor loading masing-masing dimensi tersebut adalah, dimensi komitmen afektif dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,771 – 0,877; dimensi komitmen berkelanjutan dengan 2 pernyataan memiliki loading factor 0,941; dimensi komitmen normatif dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,863 – 0,907. Berdasarkan hasil analisis variabel sikap altruisme, dari 10 pernyataan tersebut terbagi menjadi 5 dimensi. Factor loading masing-masing dimensi tersebut adalah dimensi empati dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,774 – 0,791; dimensi interpretasi dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,856 – 0,886; dimensi tanggung jawab sosial dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,810 – 0,864; dimensi inisiatif dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,905 – 0,912; dimensi rela berkorban dengan 2 pernyataan berkisar antara 0,758 – 0,860

Analisis Jalur (Path Analysis) SEM



Gambar 2. Diagram Jalur SEM

Berdasarkan gambar 2 dapat disimpulkan hasil penelitian yang menggambarkan nilai estimasi hubungan antar variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur SEM

Struktur	Pengaruh	Koefisien
Struktur 1	X1→Z	0,460
	X2→Z	0,014
Struktur 2	X1→Y	0,540
	X2→Y	0,662
	Z→Y	0,384

Uji Hipotesis Simultan

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = ,000

Degrees of freedom = 0

Sumber: Amos, 2024

Hasil ini digunakan untuk menguji H1 tentang model secara simultan. Jika nilai Chi-Square adalah nol atau lebih kecil, maka H1 diterima. Pada penelitian ini, hasil uji Chi-Square bernilai nol, sehingga dikatakan model teoritis fix atau baik.

Uji Hipotesis Parsial

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Parsial

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)						
		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KO <---	OT	,014	,105	,133	,894	par_1
KO <---	KK	,460	,116	3,979	0,000	par_2
SA <---	KK	,540	,128	4,210	0,000	par_3
SA <---	OT	,662	,107	6,210	0,000	par_4
SA <---	KO	,384	,114	3,358	0,000	par_5

Sumber: Output Amos, 2024

Hasil ini digunakan untuk melihat pengujian hipotesis parsial dari H2 sampai dengan H6. Jika nilai P adalah kurang dari 0,05 atau 0,000 artinya hipotesis diterima. Jika nilai P diatas 0,05 dan contohnya P adalah 0,894 maka hipotesis ditolak

Uji Intervening

Tabel 4. Pengujian Intervening
Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

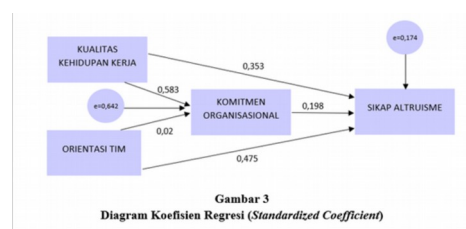
	KK	OT	KO
KO	,583	,020	,000
SA	,353	,475	,198

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KK	OT	KO
KO	,000	,000	,000
SA	,116	,004	,000

Sumber: Output Amos, 2024

Hasil ini digunakan untuk pengujian intervening, dilakukan dengan cara membandingkan nilai direct dengan indirect di masing-masing kolom KK (Kualitas Kehidupan Kerja) dan OT (Orientasi Tim) pada baris SA (Sikap Altruisme), dan jika nilai SA pada Standardized Indirect Effect lebih besar pada Standardized Direct Effect maka terjadi intervening dan sebaliknya. Pada penelitian ini nilai SA pada Standardized Indirect Effect lebih kecil daripada nilai Standardized Direct Effect maka dapat disimpulkan tidak terjadi intervening.



Analisis Pengaruh X1 Melalui Z Terhadap

Y

Diketahui pengaruh langsung variabel kualitas kehidupan kerja terhadap sikap altruisme adalah sebesar 0,353. Sedangkan pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja melalui komitmen organisasional terhadap sikap altruisme adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu : $0,583 \times 0,198 = 0,116$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu : $0,353 + 0,116 = 0,469$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, nilai pengaruh langsung sebesar 0,353 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,116 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja melalui komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap sikap altruisme (tidak memediasi / intervensi).

Analisis Pengaruh X2 Melalui Z Terhadap Y

Diketahui pengaruh langsung variabel orientasi tim terhadap sikap altruisme adalah sebesar 0,475. Sedangkan pengaruh tidak langsung orientasi tim melalui komitmen organisasional terhadap sikap altruisme adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu : $0,02 \times 0,198 = 0,004$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu : $0,475 + 0,004 = 0,479$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, nilai pengaruh langsung sebesar 0,475 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,004 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa orientasi tim melalui komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap sikap altruisme (tidak memediasi/ intervensi).

Tabel 5. Rangkuman Uji Hipotesis

Pengaruh Simultan	Chi-Square	Kesimpulan
Kualitas kehidupan kerja, orientasi tim dan komitmen organisasional → Sikap altruisme	0,000	H1 Diterima
Pengaruh Langsung	P _{value}	Kesimpulan
Kualitas kehidupan kerja → Komitmen organisasional	0,000	H2 Diterima
Orientasi tim → Komitmen organisasional	0,894	H3 Ditolak
Kualitas kehidupan kerja → Sikap altruisme	0,000	H4 Diterima
Orientasi tim → Sikap altruisme	0,000	H5 Diterima
Komitmen organisasional → Sikap altruisme	0,000	H6 Diterima
Pengaruh Tidak Langsung	Koefisien	Kesimpulan
Kualitas kehidupan kerja → Komitmen organisasional → Sikap altruisme	SIE < SDE	H7 Ditolak
Orientasi tim → Komitmen organisasional → Sikap altruisme	SIE < SDE	H8 Ditolak

PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Orientasi Tim dan Komitmen Organisasional Terhadap Sikap Altruisme

Hasil uji statistik menyatakan bahwa secara simultan kualitas kehidupan kerja, orientasi tim dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap sikap altruisme, sehingga masuk kategori penerimaan H1. Sehingga dengan upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja, orientasi tim dan komitmen organisasional, maka sikap altruisme dapat meningkat. Mengacu pada hasil analisis three box method, terlihat bahwa sikap altruisme perawat terbentuk karena perilaku kerja perawat yang semangat, mau bekerja sama dalam tim, dan berkomitmen dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Keadaan ini terjadi karena perawat terdorong oleh insentif yang dijanjikan manajemen jika mereka mampu memenuhi target kerja, orientasi manajemen yang mewajibkan perawat untuk mematuhi

perintah kepala ruangan, dan juga terbentuknya komitmen perawat untuk membantu rekan sekerja sebagai bentuk tanggung jawab tim, sehingga mereka akan selalu berkomunikasi dengan rekan kerja untuk hasil kerja yang optimal. Tetapi permasalahan terlihat pada ketidaksesuaian sistem pengembangan karier yang ditetapkan manajemen, dimana perawat merasa manajemen kurang peduli dalam memberikan kesempatan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, dan manajemen kurang peduli dalam memberikan kesempatan promosi bagi perawat berprestasi, serta kurang pedulinya manajemen dalam mengutamakan kerja sama tim saat menjalankan layanan keperawatan, yang membuat perawat tidak bersedia menggantikan shift rekan sekerja yang berhalangan hadir. Sikap altruisme yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap altruisme yang sesuai kompetensi dan kewenangan yang dipersyaratkan peraturan perundang-undangan bagi tenaga kesehatan. Hasil ini selaras dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja terkait dengan kondusivitas lingkungan kerja individu, sehingga sangat menentukan sikap altruisme karyawan (Vashisht & Vashisht, 2022), orientasi tim, dibentuk jiwa kerja sama untuk berinovasi dan mengambil risiko, sehingga dapat membentuk sikap altruisme yang bersemangat membantu organisasi mencapai tujuannya (Hong & Zainal, 2022), dan hal yang sangat menentukan sikap altruisme anggota organisasi adalah komitmen mereka pada organisasi dengan menunjukkan konsistensi perilaku saling membantu (Dhir et al., 2023).

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil uji statistik menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga masuk kategori penerimaan H2. Sehingga dengan upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja, maka komitmen organisasional perawat meningkat. Keadaan

menunjukkan bahwa perawat semangat melakukan aktivitasnya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga tertanam dalam dirinya komitmen organisasional. Mengacu pada hasil analisis three box method, keadaan menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dirasakan perawat yaitu aspek kompensasi yang seimbang, dimana perawat terdorong untuk semangat bekerja karena manajemen memberikan insentif bagi perawat yang memenuhi target kerja, dan manajemen menetapkan gaji sesuai beban kerja masing-masing unit kerja, sehingga perawat menunjukkan komitmen untuk selalu membantu rekan sekerja sebagai bentuk tanggung jawab tim. Tetapi permasalahan terlihat pada aspek pengembangan karier dimana perawat merasa kurang diberikannya kesempatan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, dan kurangnya kesempatan promosi bagi perawat berprestasi, sehingga komitmen perawat untuk bekerja sama dalam mewujudkan pelayanan bermutu, kurang menjadi prioritas utamanya. Hasil ini selaras dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu hal yang mendorong individu untuk berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi (Vickovic & Morrow, 2020), dan saat kualitas kehidupan kerja yang diharapkan karyawan dapat terpenuhi, akan terbentuk komitmen organisasional, dimana secara sukarela karyawan bertahan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Pasinringi & Sari, 2020).

Pengaruh Orientasi Tim Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil uji statistik menyatakan bahwa orientasi tim tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga masuk kategori penolakan H3. Dengan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa dalam konteks penelitian ini, orientasi tim tidak memiliki dampak yang cukup besar untuk mempengaruhi komitmen organisasional. Jika mengacu pada hasil analisis three box

method, tidak berpengaruhnya orientasi tim terhadap komitmen organisasional dapat terjadi karena kurangnya upaya manajemen untuk mengutamakan kerja sama tim dalam menjalankan layanan keperawatan, mendorong kerja sama tim untuk pelayanan yang bermutu, dan mendorong perawat untuk saling berbagi informasi terkait perkembangan pasien, sehingga tidak membuat peningkatan komitmen perawat untuk berupaya membantu rekan sekerja sebagai bentuk tanggung jawab tim dan membantu kepala ruangan mewujudkan visi sebagai bentuk etos kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Alexandra Neininger (2010), mengenai efek tim dan komitmen organisasional pada studi longitudinal, menyimpulkan bahwa orientasi tim berkorelasi positif terhadap team performance, belum ada bukti yang cukup untuk menjelaskan adanya korelasi antara orientasi tim dan komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Irma Suryani (2018) yang bertujuan untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi dengan menggunakan metode literatur review. Beberapa faktor penting dikelompokkan ke dalam dua perspektif, yaitu perspektif pengusaha dan pekerja. Dari sudut pandang pemberi kerja, ambiguitas peran, kendali pekerjaan, ketidakamanan kerja, kemajuan karir, penilaian kinerja, dan pengalaman tim yang positif telah diklaim mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan. Sebaliknya, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah locus of control, usia dan masa kerja dalam organisasi, efikasi diri dalam tugas, budaya, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan, dan tidak memasukkan orientasi tim dalam salah satu faktor yang berpengaruh.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Sikap Altruisme

Hasil uji statistik menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap sikap altruisme, sehingga

masuk kategori penerimaan H4. Sehingga dengan upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja, maka sikap altruisme perawat akan meningkat. Keadaan menunjukkan perawat semangat menjalankan perannya sebagai penghantar layanan profesional, sehingga terbentuk sikap altruisme dalam dirinya.

Berdasarkan hasil analisis three box method, terlihat bahwa persepsi perawat terhadap sistem kompensasi yang seimbang menjadi dasar terbentuknya sikap altruisme, dimana perawat memandang manajemen peduli dalam memberikan insentif bagi perawat yang dapat memenuhi target kerja, dan perawat merasa gaji yang ditetapkan sesuai dengan beban kerja masing-masing unit kerja, sehingga menyemangatnya untuk selalu bekerja sama dalam mencegah insiden keselamatan pasien, dan selalu berkomunikasi dengan rekan kerja untuk hasil kerja yang optimal. Tetapi permasalahan ada pada aspek pengembangan karier, dimana perawat merasa kurang diberikan kesempatan pelatihan dan promosi, sehingga mereka kurang bersedia untuk membantu rekan sekerja di masa sibuk, dan tidak bersedia menggantikan shift rekan sekerja yang berhalangan hadir. Hasil ini selaras dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa sikap altruisme terbentuk dalam diri individu, jika mereka merasakan kualitas kehidupan kerja yang harmonis pada lingkungan kerjanya (Alfonso et al., 2019).

Pengaruh Orientasi Tim Terhadap Sikap Altruisme

Hasil uji statistik menyatakan bahwa orientasi tim berpengaruh terhadap sikap altruisme, sehingga masuk kategori penerimaan H5. Sehingga dengan upaya meningkatkan orientasi terhadap kerja tim, maka sikap altruisme perawat akan meningkat. Keadaan menunjukkan perilaku perawat yang mau bekerja sama tim dalam menjalankan layanan keperawatan yang efektif, sehingga tertanam dalam dirinya sikap altruisme.

Berdasarkan hasil analisis three box

method, perawat merasa manajemen selalu berupaya membangun hubungan antar atasan dan bawahan yang solid dengan upaya mendorong mereka untuk mematuhi perintah kepala ruangan, memenuhi misi kepala ruangan, dan menghormati keputusan kepala ruangan, sehingga membentuk jiwa tanggung jawab sosial untuk selalu bekerja sama dalam mencegah insiden keselamatan pasien, serta selalu berkomunikasi dengan rekan kerja untuk hasil kerja yang optimal. Tetapi permasalahan terlihat pada kepedulian perawat untuk melakukan kerja sama tim, dan hal tersebut disebabkan oleh pandangan perawat tentang kurang pedulinya manajemen dalam mendorong perawat untuk mengutamakan kerja sama tim saat menjalankan layanan keperawatan, kurang pedulinya manajemen dalam mendorong perawat untuk kerja sama tim bagi pelayanan yang bermutu, dan kurang pedulinya manajemen untuk mendorong perawat saling berbagi informasi terkait perkembangan pasien, sehingga mereka kurang peduli untuk membantu rekan sekerja di masa sibuk, dan tidak bersedia menggantikan shift rekan sekerja yang berhalangan hadir.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa hal yang harus diperhatikan dalam membentuk sikap altruisme adalah penentuan pola kerja yang berorientasi tim (Khan et al., 2020), dan sebuah nilai yang mampu membentuk sikap altruisme adalah orientasi pencapaian hasil kerja berbasis tim (Khatri et al., 2022), serta orientasi tim, dibentuk jiwa kerja sama untuk berinovasi dan mengambil risiko, sehingga dapat membentuk sikap altruisme yang bersemangat membantu organisasi mencapai tujuannya (Hong & Zainal, 2022)

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Sikap Altruisme

Hasil uji statistik menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap sikap altruisme, sehingga masuk kategori penerimaan H6. Sehingga dengan meningkatkan komitmen

organisasional, maka sikap altruisme perawat meningkat. Keadaan menunjukkan perilaku perawat yang berkomitmen dalam membantu pencapaian tujuan organisasi, sehingga terbentuk sikap altruisme dalam dirinya.

Berdasarkan hasil analisis three box method, komitmen perawat dalam mendukung tujuan organisasi dibuktikan dengan kepedulian mereka membantu rekan sekerja sebagai bentuk tanggung jawab, sehingga tertanam dalam dirinya untuk selalu bekerja sama dalam mencegah insiden keselamatan pasien, dan selalu berkomunikasi dengan rekan kerja untuk hasil kerja yang optimal. Tetapi permasalahan ada pada komitmen afektif yang terkait komitmen perawat untuk bekerja sama dalam mendukung misi keperawatan bermutu dan dalam mewujudkan pelayanan bermutu, sehingga mereka kurang peduli untuk membantu rekan sekerja di masa sibuk, dan tidak bersedia menggantikan shift rekan sekerja yang berhalangan hadir.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa hal yang sangat menentukan sikap altruisme anggota organisasi adalah komitmen mereka pada organisasi dengan menunjukkan konsistensi perilaku saling membantu (Dhir et al., 2023), komitmen organisasional merupakan sebuah sikap yang mencerminkan kesetiaan dan kesediaan anggota organisasi pada pencapaian tujuan organisasi, sehingga menjadi dasar penentu sikap altruisme anggota organisasi yang selalu bersedia membantu kesulitan rekan sekerja (Nurjanah et al., 2020), serta komitmen organisasional dibutuhkan karena akan menentukan sikap altruisme anggotanya dalam bekerja sama mendukung pencapaian tujuan organisasi (Schappe, 2019).

Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Sikap Altruisme

Hasil uji statistik menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak mengintervensi hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap sikap altruisme secara

signifikan, sehingga masuk kategori penolakan H7. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional tidak memiliki efek yang signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan sikap altruisme. Secara praktis, berarti bahwa strategi untuk meningkatkan sikap altruisme di tempat kerja perlu fokus pada kualitas kehidupan kerja itu sendiri, tanpa harus memperhatikan level komitmen organisasional sebagai variabel yang berinteraksi dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis three box method, komitmen organisasional perawat dalam bentuk kerjasama untuk mendukung misi keperawatan dan pelayanan bermutu, melakukan kerjasama tim karena mendapatkan dukungan dari kepala ruangan, penilaian berdasarkan pada kinerja, membantu rekan sekerja karena sebagai bentuk tanggung jawab tim, membantu kepala ruangan mewujudkan visi sebagai bentuk etos kerja berada dalam rata-rata dimensi tinggi.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa sikap altruisme terbentuk dalam diri individu, jika mereka merasakan kualitas kehidupan kerja yang harmonis pada lingkungan kerjanya (Alfonso et al., 2019), persepsi terhadap dukungan organisasi dimana karyawan yang merasa bahwa mereka didukung sepenuhnya oleh organisasi akan berupaya menunjukkan sikap altruisme karena memandang kesuksesan tim merupakan tanggung jawabnya (Podsakoff et al., 2018).

Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Orientasi Tim Terhadap Sikap Altruisme

Hasil uji statistik menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi hubungan orientasi tim terhadap sikap altruisme secara signifikan, sehingga masuk kategori penolakan H8. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional tidak memiliki efek yang signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara orientasi tim dan sikap altruisme. Secara praktis, berarti bahwa

strategi untuk meningkatkan sikap altruisme di tempat kerja perlu fokus pada orientasi tim, tanpa harus memperhatikan level komitmen organisasional sebagai variabel yang berinteraksi dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis three box method, komitmen organisasional perawat dalam bentuk kerjasama untuk mendukung misi keperawatan dan pelayanan bermutu, melakukan kerjasama tim karena mendapatkan dukungan dari kepala ruangan, penilaian berdasarkan pada kinerja, membantu rekan sekerja karena sebagai bentuk tanggung jawab tim, membantu kepala ruangan mewujudkan visi sebagai bentuk etos kerja berada dalam rata-rata dimensi tinggi.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa hal yang harus diperhatikan dalam membentuk sikap altruisme adalah penentuan pola kerja yang berorientasi tim (Khan et al., 2020), dan sebuah nilai yang mampu membentuk sikap altruisme adalah orientasi pencapaian hasil kerja berbasis tim (Khatiri et al., 2022), serta orientasi tim, dibentuk jiwa kerja sama untuk berinovasi dan mengambil risiko, sehingga dapat membentuk sikap altruisme yang bersemangat membantu organisasi mencapai tujuannya (Hong & Zainal, 2022)

KESIMPULAN

Secara simultan dan parsial kualitas kehidupan kerja, orientasi tim dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap sikap altruisme. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sedangkan orientasi tim tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional tidak memediasi hubungan kualitas kehidupan kerja dan orientasi tim terhadap sikap altruisme. Orientasi tim merupakan variabel dominan dalam pengaruh terhadap sikap altruisme. Sehingga diketahui bahwa sikap altruisme sebagai faktor yang diperlukan dalam hasil kerja tim perawat dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan kualitas kehidupan kerja, orientasi tim dan

komitmen organisasional. Pada rumah sakit ini, kualitas kehidupan kerja dan orientasi tim mampu secara langsung berpengaruh terhadap sikap altruisme, tanpa dimediasi oleh komitmen organisasional.

SARAN

Beberapa implikasi yang dapat direkomendasikan adalah perbaikan pada sistem dukungan organisasi dengan berupaya memberikan kesempatan pengembangan karier berupa memberikan kesempatan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi perawat, dan memberikan kesempatan promosi bagi perawat berprestasi. Perbaikan pada sistem administrasi keperawatan dengan menetapkan konsep metode praktik keperawatan tim, agar perawat terdorong mengutamakan kerja sama tim dalam menjalankan layanan keperawatan, terdorong melakukan kerja sama tim untuk pelayanan yang bermutu dan saling berbagi informasi terkait perkembangan pasien. Perbaikan pada sistem pengawasan agar membentuk perilaku kerja perawat untuk saling bekerja sama dalam mendukung misi keperawatan bermutu, dan bekerja sama untuk mewujudkan pelayanan bermutu. Perbaikan pada sistem kerja sama, agar perawat bersedia membantu rekan sekerja walaupun di masa sibuk dan bersedia menggantikan shift rekan sekerja yang berhalangan hadir. Penelitian ini terbatas hanya menyertakan perawat rawat inap sebagai unit analisis, sehingga tidak dapat dinilai secara keseluruhan sikap altruisme semua karyawan di rumah sakit, untuk penelitian selanjutnya disarankan menyertakan unit analisis di unit kerja lainnya agar dapat dilakukan uji beda

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Haroon, H. I., & Al-Qahtani, M. F. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519–526.
- Al-Maskari, M. A., Dupo, J. U., & Al-Sulaimi, N. K. (2020). Quality of Work Life Among Nurses: A case study from Ad Dakhiliyah Governorate, Oman. *Sultan Qaboos University Medical Journal*, 20(4), e304–e311. <https://doi.org/10.18295/squmj.2020.20.04.005>
- Alfonso, L., Zenasni, F., Hodzic, S., & Ripoll, P. (2019). Understanding The Mediating Role of Quality of Work Life on the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behaviors. *Psychological Reports*, 118(1), 107–127. <https://doi.org/10.1177/0033294115625262>
- Ariani, K. R., & Putri, G. A. (2016). Pengaruh Belanja Modal Dan Dana Alokasi Umum Terhadap Kemandirian Daerah. *Seminar Nasional Dan The 3rd Call for Syariah Paper*, 364–369.
- Arumi, M. S., Aldrin, N., & Murti, T. R. (2019). Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 8(4), 124–132. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill/Irwin. <https://books.google.co.id/books?id=iUVfQgAACAAJ>
- Chen, Y., Xie, C., Zheng, P., & Zeng, Y. (2022). Altruism in nursing from 2012 to 2022: A scoping review. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 1046991. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.1046991>
- Chintya Pienata, E. W. K. (2020). The Role of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Hotel Industry. *Jurnal Manajemen*, 24(3), 373. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i3.674>
- Costello, M., Russell, K., & Coventry, T.

- (2021). Examining the average scores of nursing teamwork subscales in an acute private medical ward. *BMC Nursing*, 20(1), 84. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00609-z>
- Dhir, V. L., Das, S., & Chatterjee, D. (2023). Impact of Firm Ownership Type on Organizational Commitment and Altruism. *Management and Labour Studies*, 0(0), 0258042X231204413. <https://doi.org/10.1177/0258042X231204413>
- Fazriyah, M., Hartono, E., & Handayani, R. (2019). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Altruism. <https://doi.org/10.2991/isseh-18.2019.47>
- Hair, J. F., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage.
- 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>
- 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>
- Hong, L., & Zainal, S. R. M. (2022). The Mediating Role of Organizational Culture (OC) on the Relationship between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Innovative Work Behavior (IWB) to Employee Performance (EP) in Education Sector of Malaysia. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 14(3s), 1022–1043.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Altruism. *Sage Open*, 10(1), 2158244019898264. <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Khatrri, B., Shrimali, H., & Arora, S. (2022). Impact of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior in IT Sector of India: An Exploratory Study using PLS- SEM. 6, 2888–2899.
- Meliala, Y. H., Hamidah, & Saparuddin, M. (2023). The Influence of Organizational Culture and Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Mediated Organizational Commitment Job Satisfaction. *Quality - Access to Success*, 24(195), 235–246. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.195.28>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1793521. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Özlük, B., & Baykal, Ü. (2020). Altruism among Nurses: The Influence of Organizational Trust and Job Satisfaction. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 28(3), 333–340. <https://doi.org/10.5152/FNJJN.2020.19108>
- 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>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., &

- Podsakoff, N. P. (2018). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*. Oxford University Press. <https://books.google.co.id/books?id=KixhDwAAQBAJ>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2019). Effect of Work–Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*, 17(3\suppl), 15S-29S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631071>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education Limited.
- 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, 744–751. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i03.685>
- Schappe, S. P. (2019). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132(3), 277–290. <https://doi.org/10.1080/00223989809599167>
- Vashisht, S., & Vashisht, R. (2022). The impact of doctors’ career calling on organizational citizenship behavior mediated by work–life balance and job satisfaction. *Journal of General Management*, 48(1), 63–69. <https://doi.org/10.1177/03063070211059956>
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the Influence of Work–Family Conflict on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Correctional Officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5–25. <https://doi.org/10.1177/0734016819863099>