

13/1/2025

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PERAWAT  
RS PELABUHAN PALEMBANG**



**Skripsi Oleh :**

**Sekar Yuni Nur Utami Putri**

**01011181823039**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI,  
SAINS, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2025**

ASPI  
13/6/2024

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN MANARMEN

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

(PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL & STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL PADA PERAWAT RS. PELABUHAN PALEMBANG)

Disusun Oleh :

Nama : Sekar Yuni Nur Utami Putri  
NIM : 01011181823039  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal

28 Agustus 2024

Dosen Pembimbing

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 1966102219922032002

Tanggal

Anggota

6 JUNI 2024

Dr. Wita Faria WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

ASPI  
JURUSAN MANAJEMEN  
13/10/2025

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PERAWAT RS PELABUHAN PALEMBANG**

Disusun oleh

Nama : Sekar Yuni Nur Utami Putri

NIM : 01011181823039

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

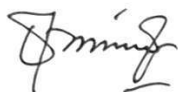
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 17 September 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 15 Oktober 2024

Dosen Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.  
NIP. 196610221992032002

Dosen Pembimbing II



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP.198104012014092001

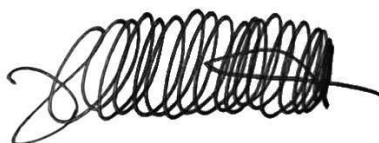
Dosen Penguji



Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 1963122031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Sekar Yuni Nur Utami Putri  
NIM : 01011181823039  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :  
**“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap  
Komitmen Organisasional Pada Pcrawat RS Pclabuhan Palcmbang”**

Pembimbing Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E.,M.Si  
Anggota : Dr. Wita Farla WK., S.E., M.M  
Tanggal Ujian : 17 September 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut kelulusan dan gelar kesarjaan.

Indralaya, 17 September 2024



**Sekar Yuni Nur Utami Putri**  
**NIM. 01011181823039**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

***“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkan  
tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku  
tidak akan pernah melewatkan”  
( Umar Bin Khattab)***

**Skripsi ini saya persembahkan kepada:**

- 1. Orang tua**
- 2. Keluarga**
- 3. Teman-teman Seperjuangan**
- 4. Almamater**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Perawat RS. Pelabuhan Palembang”**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa penelitian yang dituangkan dalam skripsi masih memiliki banyak keterbatasan. Saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak diperlukan untuk menambah manfaat dari skripsi ini.

Demikian skripsi ini dibuat dengan sebaik mungkin dan skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu penulis mohon maaf. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Indralaya, 17 September 2024



Sekar Yuni Nur Utami Putri  
NIM. 01011181823039

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah segala puji dan syukur bagi Allah SWT atas segala limpahan nikmat, rahmat serta kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Perawat RS Pelabuhan Palembang”. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, pengetahuan, serta dukungan dari banyak pihak yang selama ini membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan hati tulus penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT atas segala nikmat dan rahmat serta karunia pertolongan-Nya selama penulis menyusun skripsi.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi contoh sekaligus panutan bagi penulis.
3. Keluarga saya, Papa dan Mama, adik-adik saya Ryan, Assyfa dan Ayubi, Eyang dan cacak, yang senantiasa mendoakan, mendukung, serta memberikan banyak bantuan dan memberikan fasilitas yang memadai kepada saya selama menjalankan perkuliahan ini dari awal sampai selesai.
4. Dr.Hj. Zunaidah, M.Si dan Dr. Wita Farla WK., S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang senantiasa bersedia membimbing , memberikan masukan serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Parama Santati,S.E., M.Kom, selaku Dosen Penguji Skripsi saya yang telah bersedia menguji dan memberikan masukan dalam perbaikan skripsi.

6. Prof. Dr. Taufik Marwa, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
  7. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
  8. Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
  9. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang banyak memberikan bimbingan dan masukan selama perkuliahan.
  10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, banyak terima kasih penulis ucapkan atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama perkuliahan.
  11. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus Mba Ambar dan Kak Helmi yang banyak membantu proses administrasi selama perkuliahan.
  12. Sahabat-sahabat saya, Amelia Rinata, Tasya Oktavianti, dan Elsa Desiana Putri, dan Nyimas Ayu Lestari yang selalu memberikan masukan, semangat, dan motivasi dan menjadi tempat berbagi keluh kesah saya selama proses menyelesaikan skripsi ini.
  13. Teman-teman Manajemen Angkatan 2018 Kampus Indralaya
  14. Semua pihak dan orang yang selalu mendukung saya dalam keadaan apapun saya sangat mengucapkan terima kasih.
- Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat



**membangun dan memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.**

**Indralaya, 17 September 2024**

**Penulis,**



**Sekar Yuni Nur Utami Putri  
NIM. 01011181823039**

## ABSTRAK

### **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PERAWAT RS PELABUHAN PALEMBANG**

Oleh :

Sekar Yuni Nur Utami Putri

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis dan Mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Perawat RS. Pelabuhan Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RS Pelabuhan Palembang yang berjumlah 76 orang perawat. Sedangkan Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sampling sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesiner dan metode analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Data yang diperoleh di uji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji F serta Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional pada perawat RS Pelabuhan Palembang, serta terdapat juga pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasional pada perawat RS Pelabuhan Palembang.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Komitmen Organisasional

Pembimbing Skripsi I



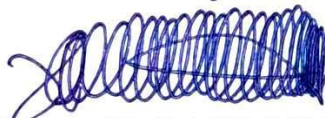
**Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.**  
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II



**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.**  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



**Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M.**  
NIP. 198907112018031001

**ABSTRACT****THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND JOB STRESS  
ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN NURSES OF PALEMBANG  
PORT HOSPITAL**

By:

Sekar Yuni Nur Utami Putri

*This study aims to analyze and find out the effect of emotional intelligence and work stress on organizational commitment in nurses of Palembang Port Hospital. The population in this study were all nurses at Palembang Port Hospital, totaling 76 nurses. While the sampling technique in this study uses saturated sampling technique or census sampling, where all members of the population are sampled. This study uses primary data obtained through questionnaires and multiple regression analysis methods as data analysis techniques. The data obtained were tested with validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis (r) and coefficient of determination ( $R^2$ ), F test and t test. The results showed that there was a positive and significant influence between emotional intelligence on organizational commitment in Palembang Port Hospital nurses, and there was also a negative and significant influence between job stress on organizational commitment in Palembang Port Hospital nurses.*

*Keywords: Emotional Intelligence, Job Stress, Organizational Commitment*

*Advisor I*



**Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.**  
NIP. 196610221992032002

*Advisor II*



**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.**  
NIP.198104012014092001

*Acknowledge by,*

*Head of Management Department*



**Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M.**  
NIP. 198907112018031001

AC 11  
13/1/2025

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Sekar Yuni Nur Utami Putri  
NIM : 01011181823039  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PERAWAT RS PELABUHAN PALEMBANG**

Telah kami periksa *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi.

Ketua,

Anggota,

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.  
NIP. 196610221992032002

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP.198104012014092001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M  
NIP. 198907112018031001

## **RIWAYAT HIDUP**

**Nama Mahasiswa** : Sekar Yuni Nur Utami Putri  
**NIM** : 01011181823039  
**Jenis Kelamin** : Perempuan  
**Tempat/Tanggal Lahir** : Palembang, 04 Juni 2000  
**Agama** : Islam  
**Alamat Rumah (Orang Tua)** : Jl. Dambang Utoyo Lr. Pusaka No. 57  
**Alamat Email** : [Sekaryuni04@gmail.com](mailto:Sekaryuni04@gmail.com)

### **Pendidikan Formal**

- SD : SD Muhammadiyah 10 Palembang
- SMP : SMP Negeri 08 Palembang
- SMA : SMA Negeri 18 Palembang

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>i</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional .....	12
2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Emosional .....	13
2.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional.....	15
2.1.4 Pengertian Stres Kerja.....	16
2.1.5 Indikator dan Dimensi Stres Kerja .....	17
2.1.6 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	19
2.1.7 Dampak Stres Kerja .....	20
2.1.8 Pengertian Komitmen Organisasi .....	21
2.1.9 Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi.....	21
2.1.10 Indikator Komitmen Organisasi .....	22

<b>2.2 Hubungan Antar Variabel Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....</b>	<b>22</b>
2.2.1 Hubungan Antara Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional.....	23
2.2.2 Hubungan Antara Variabel Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	23
2.3 Penelitian Terdahulu .....	24
2.4 Kerangka Konseptual .....	33
2.5 Hipotesis Penelitian.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	35
3.2 Rancangan Penelitian .....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	36
3.3.1 Jenis Data .....	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.4.1 Kuesioner .....	36
3.4.2 Wawancara .....	37
3.5 Populasi dan Sampel .....	37
3.5.1 Populasi.....	37
3.5.2 Sampel.....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	38
3.6.1 Uji instrumen.....	38
3.6.2 Method Of Successive Internal (MSI).....	40
3.6.3 Analisis Deskriptif.....	40
3.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3.6.6 Uji Korelasi (r) .....	43
3.6.7 Uji Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ) .....	44
3.6.8 Uji Pengaruh Simultan (Uji F) .....	44
3.6.9 Uji Parsial (Uji t) .....	45
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	45
3.7.1 Definisi Variabel Penelitian .....	46

3.8 Definisi Variabel dan Pengukurannya.....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Profil Rumah Sakit Pelabuhan Palembang.....	53
4.1.1 Visi dan Misi Rumah Sakit pelabuhan Palembang .....	54
4.1.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Pelabuhan Palembang .....	55
<b>4.2 Hasil Penelitian .....</b>	<b>56</b>
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	56
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	60
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian .....	79
4.2.4 Method of Successive Interval (MSI).....	83
4.2.5 Uji Asumsi Klasik .....	84
4.2.6 Hasil Uji Statistik.....	86
4.2.7 Uji Hipotesis .....	89
<b>4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>91</b>
4.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional .....	91
4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional .....	93
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>95</b>
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran.....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>101</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Jumlah Perawat Rumah Sakit Pelabuhan Palembang Tahun 2022.....	4
<b>Tabel 1.2</b> Jumlah Pasien Terbanyak Rumah Sakit Pelabuhan Palembang .....	6
<b>Tabel 1.3</b> Tingkat Turnover Perawat RS. Pelabuhan Palembang .....	7
<b>Tabel 2. 1</b> Penelitian Terdahulu .....	24
<b>Tabel 3. 1</b> Skala Pengukuran.....	37
<b>Tabel 3. 2</b> Reliabilitas.....	40
<b>Tabel 3. 3</b> Interpretasi Koefisien korelasi.....	44
<b>Tabel 3. 4</b> Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	49
<b>Tabel 4. 1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
<b>Tabel 4. 2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
<b>Tabel 4. 3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	58
<b>Tabel 4. 4</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
<b>Tabel 4. 5</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	59
<b>Tabel 4. 6</b> Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional .....	60
<b>Tabel 4. 7</b> Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja .....	71
<b>Tabel 4. 8</b> Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional .....	75
<b>Tabel 4. 9</b> Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )..	80
<b>Tabel 4. 10</b> Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ).....	81
<b>Tabel 4. 11</b> Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasional (Y).....	82
<b>Tabel 4. 12</b> Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	83
<b>Tabel 4. 13</b> Hasil Uji Multikolinearitas.....	84
<b>Tabel 4. 14</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	85
<b>Tabel 4. 15</b> Hasil Uji Autokorelasi.....	86
<b>Tabel 4. 16</b> Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
<b>Tabel 4. 17</b> Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	88
<b>Tabel 4. 18</b> Hasil Uji F .....	89
<b>Tabel 4. 19</b> Hasil Uji t.....	90

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 4. 1 Stuktur Organisasi.....	55

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	102
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian .....	107
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas .....	115
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	120
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	121
Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Linear Berganda, Uji F dan Uji t .....	149

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Menurut peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2018, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Bramantoro (2017) berpendapat bahwa rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan jasa yang bergerak dalam kesehatan yang memberikan upaya kesehatan secara menyeluruh dan berhasil pada usaha penyembuhan dan pemulihan yang sistematis dengan peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan rujukan. Dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan berkualitas, rumah sakit juga membutuhkan sumber daya penting salah satunya adalah perawat.

Salah satu sumber daya manusia yang terpenting di rumah sakit adalah perawat. Perawat adalah seorang profesional yang memberikan asuhan keperawatan, ini adalah fungsi perawat sebagai staf keperawatan untuk memecahkan masalah sesuai dengan metode dan prosedur keperawatan. Masyarakat memandang perawat sebagai "*one of use*" yang menjalankan peran dan fungsinya di rumah sakit, membutuhkan perawat yang efisien, gesit, perhatian kepada pasien, amanah, ramah, dan memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang profesional.

Asuhan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan fisik, psikis, sosial, spiritual, dan budaya yang diberikan kepada pasien karena ketidakmampuan,

keengganan, dan ketidaktahuan untuk memenuhi kebutuhan dasar aktual dan potensial yang terganggu. Keperawatan berfokus pada respon pasien terhadap penyakit, pengobatan, dan lingkungan. Perawat memiliki tanggung jawab yang mendasar dan bersifat universal yaitu meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit, memulihkan dan mengurangi penderitaan.

Sumber daya manusia yang baik bukan dilihat dari apa yang sumber daya itu lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan dari apa yang mereka lakukan. Dengan demikian peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat besar karena berperan dalam kesuksesan suatu perusahaan, untuk itu maka sumber daya manusia harus dikelola dengan benar agar dapat tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Jadi, perawat merupakan sumber daya penting dalam suatu rumah sakit yang memiliki peran keperawatan sesuai dengan petunjuk dokter. Perawat yang berkualitas dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal.

Perawat Rumah Sakit dituntut untuk memiliki keinginan dan kemampuan mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya dalam upaya memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta berkualitas kepada pasien, agar mutu pelayanan kesehatan terhadap pasien berkualitas, maka dibutuhkan seorang perawat yang memiliki komitmen tinggi terhadap rumah sakit. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, pendapat Meyer and Allen (dalam Mardiana, Syarif 2018).

Komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yang tinggi juga akan berpengaruh terhadap pelayanan pada pasien. Menurut Robbins dalam Wirawa (2017), menyatakan seorang perawat dengan kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berfikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik antara perawat dan pasien karena didasari pemahaman emosi terhadap orang lain. Jadi, kecerdasan emosional sangat dibutuhkan perawat dalam berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan melaksanakan tugas keperawatannya secara efektif dan profesional.

Selain itu, perawat dalam menjalankan perannya tidak terlepas dari stres kerja yang dialaminya. Kecerdasan emosional memengaruhi stres seseorang, karena tinggi rendahnya stress seseorang berhubungan dengan kecerdasan emosional yang dimiliki. Hasil penelitian yang dilakukan Karambut (2012), menyatakan kecerdasan emosional yang semakin tinggi sehingga stress kerja semakin menurun. Tingkat kecerdasan emosional yang semakin rendah, maka tingkat stress kerja akan semakin meningkat. Menurut Greenberg (Willy dan Sarah, 2019), faktor-faktor yang memengaruhi stress kerja adalah faktor efeksi diri, faktor kecerdasan emosional dan faktor kepribadian. Perawat dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mampu mengendalikan tingkat stress karena mereka memahami faktor-faktor penyebab yang berkaitan dengan stress sehingga perawat tersebut dapat mengendalikannya.

Rumah Sakit Pelabuhan Palembang (RSP Palembang) berlokasi di Jalan Mayor Memet Sastrawirya, Palembang dikenal dengan nama "Rumah Sakit Boom

Baru" merupakan rumah sakit tipe C yang mempunyai fasilitas rawat jalan, rawat inap, fasilitas medis, fasilitas kesehatan tingkat 1 dan fasilitas umum. Tenaga medis yang tersedia di RSP Palembang terdiri dari dokter umum, dokter spesialis, dokter gigi, paramedis dan tenaga non paramedis yang handal. Dari semua tenaga medis tersebut, perawat yang paling banyak merawat pasien. Jumlah dan status pendidikan perawat yang bekerja di RS. Pelabuhan Palembang sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Jumlah Perawat Rumah Sakit Pelabuhan Palembang Tahun 2022**

Unit	Jenis Kelamin		Status Pendidikan			Total
	LK	PR	D3	D4	S1	
IGD	10	9	11	3	5	19
Poli Klinik	5	14	10	7	2	19
Ruang ICU	1	5	-	1	5	6
Ruang OK	2	6	-	-	7	8
Ruang rawat inap VIP	3	6	-	2	7	9
Ruang rawat inap kelas	8	7	5	5	6	16
Jumlah	29	47	26	18	31	76

*Sumber : RS. Pelabuhan Palembang, 2022*

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah perawat di RS. Pelabuhan Palembang sebanyak 76 orang, didominasi berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 47 orang (61,8%) sedangkan perawat laki-laki sebanyak 29 orang (38,1%) dan pendidikan perawat didominasi lulusan Sarjana.

Kematangan emosi dapat dicapai melalui proses belajar dan penguasaan emosi dan aspek-aspek kecerdasan emosional. Emosi merupakan salah satu faktor

pendorong untuk melakukan suatu tindakan, seperti halnya rasa takut, amarah, bahagia, cinta dan sedih merupakan cerminan hasil dinamika emosi. Perawat yang cerdas secara emosinya akan mampu untuk mengenali keadaan emosi mereka sendiri dan orang lain, sehingga mereka lebih mudah untuk berhubungan dengan orang disekelilingnya.

Cerdas secara emosi berarti memiliki aspek-aspek kecerdasan emosional yang mencakup mengenali emosi diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial. Fenomena yang terjadi dan muncul sehari-hari dengan demikian perawat yang mampu mengelola emosinya dengan baik akan mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan rumah sakit atau sosialnya.

Salah satu indikator Kecerdasan Emosional menurut Daniel Golems (2016) adalah Empati. Empati atau mengenali emosi orang lain dibentuk atas kesadaran diri masing-masing. Seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan lebih mudah memahami perasaan orang lain. sebaliknya seseorang yang tidak mapu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri maka dapat dipastikan tidak akan mampu menghargai perasaan orang lain.

Fenomena yang terjadi di RS Pelabuhan Palembang adalah minimnya tingkat penguasaan diri (emosional) perawat, sehingga masih ada perawat yang cepat tersulut emosinya ketika sedang menangani pasien terutama pasien yang lanjut usia. Dalam berinteraksi dengan pasien, perawat membutuhkan kemampuan mengenali dan mengendalikan emosinya agar terjalin hubungan saling percaya dan membantu antara perawat, pasien, maupun dokter. jadi, kecerdasan emosional sangat dibutuhkan perawat dalam berinteraksi dengan lingkungan kerjanya.



Tugas perawat sesuai dengan Permenkes No.148 Tahun 2010 antara lain melaksanakan asuhan keperawatan, melakukan tindakan keperawatan, dan memberikan obat bebas atau terbatas dalam menjalankan asuhan keperawatan. Oleh sebab itu, bila terjadi kenaikan jumlah pasien, memungkinkan meningkatnya jumlah beban perawat yang berhubungan dengan kelelahan. (Hariyono, Suryani, dan Wulandari, 2009).

Jumlah pasien yang dilayani oleh RS Pelabuhan Palembang pada tahun 2022 sebanyak 16.790 pasien. Rata-rata jumlah pasien setiap bulannya adalah 1.350 pasien dengan jumlah tempat tidur sebanyak 100 buah dan jumlah perawat di instalasi rawat inap sebanyak 56 orang. pada instalasi rawat jalan jumlah pasien pada tahun 2021 sebanyak 54.750 pasien. Rata-rata jumlah pasien setiap bulannya adalah 4.500 pasien dan jumlah perawat 20 orang.

**Tabel 1.2 Jumlah Pasien Terbanyak Rumah Sakit Pelabuhan Palembang Tahun 2021**

Ruang jaga	Jumlah Perawat	Jumlah Pasien / Tahun	Rasio Perawat dan Pasien
Instalasi Rawat Inap	56	16.790	1 : 300
Instalasi Rawat Jalan	20	54.750	1 : 2.888
Jumlah Total	76	71.540	

*Sumber : RS. Pelabuhan Palembang, 2022*

Rasio perawat instalasi rawat inap pada pasien dalam 1 tahun yakni 1:300 atau 300 pasien dirawat dan dijaga oleh 1 perawat. Maka jumlah tersebut belum sesuai dengan SK. Menkes No. 262 tahun 1979 tentang rasio tempat tidur – perawat untuk rumah sakit tipe C adalah 1:1. Sedangkan perhitungan rasio untuk perawat instalasi rawat jalan pada pasien dalam 1 tahun yakni 1:2.888 dan bisa

dikatakan 1 perawat di ruang tersebut menangani 2.888 pasien, artinya ada indikasi masalah pada beban perawat di instalasi rawat jalan yang seharusnya 1:5. Jumlah perawat dan jumlah pasien yang tidak berimbang menyebabkan peningkatan beban kerja perawat. Perawat yang bekerja terus menerus atau tanpa dukungan memadai akhirnya akan mengalami stress kerja.

**Tabel 1.3 Tingkat Turnover Perawat RS. Pelabuhan Palembang Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah Perawat Awal Tahun	Perawat Masuk	Perawat Keluar	Jumlah Perawat Akhir Tahun	Persentase (%)
2019	65	6	4	67	6,06
2020	67	10	7	70	10,21
2021	70	21	15	76	20,54

*Sumber : RS. Pelabuhan Palembang, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat persentase *turnover* dari tahun ke tahun meningkat. Pada tahun 2019 persentase *turnover* cukup rendah yaitu 6,06% dan pada tahun 2021 persentase *turnover* cukup tinggi yaitu 20,54% meningkat sebesar 14,48%.

Pengukuran pra survey dilihat dari seberapa baik tingkat kecerdasan emosional perawat dalam menghadapi krisis atau masalah dan menyelesaikan beban kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional perawat terhadap rumah sakit atau organisasinya. Berdasarkan hasil pra survey, diperoleh informasi bahwa perawat RS Pelabuhan Palembang memiliki tingkat pengendalian emosi dan kecerdasan emosional yang cukup namun belum optimal.

Hal ini didukung melalui pernyataan salah satu perawat yang menyatakan bahwa beberapa perawat masih belum optimal, baik dalam menghadapi pasien maupun mengendalikan diri pada beberapa situasi konflik dan beban pekerjaan. Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukardi Ibrahim (2021), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasional, dan Stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian dari (Assegaf,2012) meskipun stress kerja bisa berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, tetapi pengaruhnya tidak cukup signifikan untuk berkurangnya komitmen organisasional sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hana Lestari Ningsih, Badia Perizade, Agustina Hanafi, Marlina Widiyant 2020) di mana stress kerja berpengaruh Signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Hal tersebut juga disebutkan oleh Fontana dalam Lina Anatan (2009) berpendapat bahwa, “Dampak stress adalah organizational problem meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan turnover meningkat”. Berdasarkan kondisi latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dalam penelitian ini memilih judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Perawat RS. Pelabuhan Palembang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional pada perawat RS Pelabuhan Palembang?
2. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada perawat RS Pelabuhan Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional pada perawat RS Pelabuhan Palembang.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada perawat RS Pelabuhan Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat secara teoritis**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperluas dan memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan dan referensi bagi peneliti lain yang tertarik dengan penelitian yang sama khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait kecerdasan emosional, stress kerja dan komitmen organisasional perawat dalam menjalankan tugasnya.

### **2. Manfaat praktis**

Penelitian ini dimaksudkan sebagai bahan pertimbangan pengelolaan sumber daya, khususnya di rumah sakit Pelabuhan Palembang, tentang pentingnya kecerdasan emosional dalam menghadapi stres kerja untuk mengelola stres kerja dan meningkatkan komitmen organisasi kepada perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Syahputra Purba, M. Ilham Fathoni, 2021. (2021). Eco-Entrepreneurship, Vol 4 No 2 Desember 2018. *Akuntansi, Vol 2 No 2(2)*, 1–14. <https://ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/309%0Ahttps://ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/download/309/298>
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 964. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i02.p15>
- Auda, R. M. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 156. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p156-176>
- Anis, R., Made, I., Dirgantara, B., & Harsasi, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3, 1011–1022. <http://jurnaledukasia.org>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Avinash, S. H. V., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Spiritual Leadership, Kecerdasan Emosional, dan Person Organization-Fit Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(6), 991–1001. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i6.725>
- Barata, J. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu. *Jurnal Ekonomi Integra*, 10(2), 146. <https://doi.org/10.51195/iga.v10i2.143>
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan*. 78-85.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Goller, I., & Dewi, I. G. A. M. (2020). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2810. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p17>
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Isnaeni, F. D. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di PT Inti Cakrawala Citra*. 26.
- Ismuhadi, I., & Puteh, M. A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 15(4), 600–609. <https://doi.org/10.33024/hjk.v15i4.5362>
- Karambut, C. A. (2011). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3).
- Karambut, C. A., & Eka Afnan T, N. (2012). Analisis pengaruh kecerdasan emosional , stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (studi pada perawat unit rawat inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655–668. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/451>
- Laras Witrisanti Bayu, N. L., & Sukartha, I. M. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Pemilik pada Kinerja UMKM di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 2268. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i03.p22>
- Made, N., Andewi, A. Y., Supartha, W. G., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* , 7, 2231–2260.
- Muh. Sohibul Akbar, Hermanto Hermanto, & Dwi Putra Buana Sakti. (2023). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional pada pegawai dinas perdagangan provinsi NTB. *Unram Management Review*, 3(1), 12–20

- Nydia, Y. T. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan Spbu Coco Pertamina Mt Haryono. In *Program Sarjana Ekstensi* (Issue Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UI).
- Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. *AMAR (Andalas Management Review)*, 4(2), 32–45. <https://doi.org/10.25077/amar.4.2.32-45.2020>
- Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. A. (2022). Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(4), 559–566. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.407>
- Robbins P. Stephen, & Judge A. Timothy. (2017). *Organizational Behavior*. 739–747.
- Rahmadanti, D., Zunaidah, Z., Widiyanti, M., Kamarudin, Y., & Hadjri, M. I. (2024). The Influence Of Job Stress And Job Satisfaction On Employee Performance Through Organizational Commitment As An Intervening Variable Among Non-Civil Servant Staff At UIN Raden Fatah Palembang. *Jurnal Ekonomi*, 13(02), 1440-1455.
- Sanjaya, F. (2012). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosi sebagai Moderating Variable. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 11–17.
- Simamora, B., Pertama, E., Alma, B., Supranto, J., Keenam, E., Pemasaran, M., Milenium, E., Pemasaran, M., Milenium, E., Pemasaran, P., Kedelapan, E., Pemasaran, P., Kedelapan, E., Pemasaran, D., Pertama, E., & Survai, M. P. (2004).
- Sinaga, U. K. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan*.
- Subagio, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.108>
- Sugiyono. (2018). Bab III – Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Philips Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(1), 15–25. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i1.1673>



- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3446. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p06>
- Unud, E. M. (2018). *DEPARTEMEN HOUSEKEEPING PADA VILLA OCEAN BLUE Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Allen dan Meyer ( 1991 ) menyatakan komitmen organisasional adalah kondisi psikologis yang menjelaskan hubungan antara pekerja dengan organisas.* 7(1), 164–191.
- Verawati, Y. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(April 2022), 52–63.
- Zahra Raudia Gozali. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi*, 27–32. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.677>