

BAB I

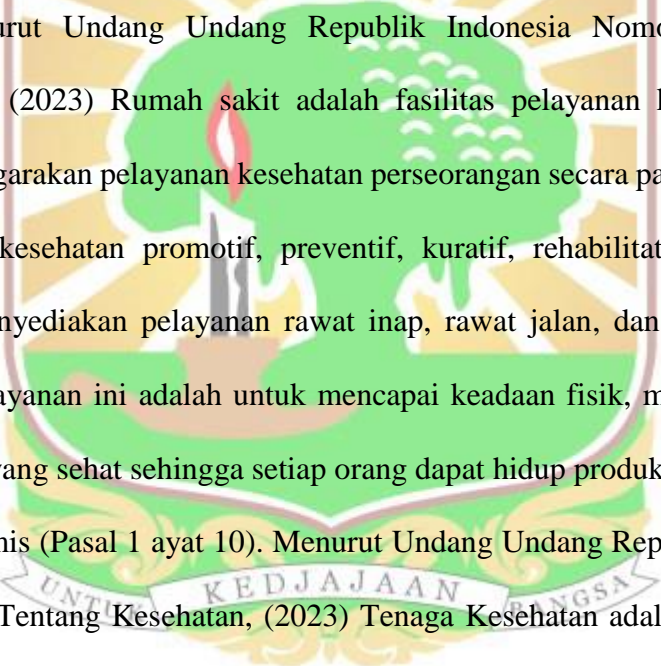
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam setiap organisasi, termasuk dalam sektor pelayanan kesehatan. Rumah sakit, sebagai salah satu bentuk organisasi utama di bidang ini, memiliki fungsi sentral dalam menyediakan layanan medis kepada masyarakat. Selain berperan sebagai tempat pemberian pengobatan, rumah sakit juga berfungsi sebagai lingkungan di mana pasien mendapatkan pengawasan dan perawatan dari tenaga medis maupun non-medis yang profesional selama proses penyembuhan dan rehabilitasi. Keberhasilan rumah sakit tidak hanya bergantung pada kelengkapan fasilitas dan teknologi medis, tetapi juga sangat ditentukan oleh kompetensi dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas secara efektif. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga bagi organisasi, karena merekalah pelaksana utama yang mengelola dan memanfaatkan seluruh unsur yang tersedia dalam institusi tersebut (Adhha, 2024).

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.



Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tentang Kesehatan, (2023) Rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna melalui pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Tujuan pelayanan ini adalah untuk mencapai keadaan fisik, mental, spiritual, dan sosial yang sehat sehingga setiap orang dapat hidup produktif secara sosial dan ekonomis (Pasal 1 ayat 10). Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tentang Kesehatan, (2023) Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang Kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan Upaya (Pasal 1 ayat 7).

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 RSUD '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 RSUD '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 RSUD '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, RSUD '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 RSUD '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).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan keselarasan antara imbalan yang diterima dan kontribusi yang telah diberikan. Kepuasan ini muncul ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan mereka, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih termotivasi, produktif, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi (Patra & Aima, 2018).

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).

RSU 'Aisyiyah Padang merupakan rumah sakit umum swasta tipe C yang berperan dalam menyediakan layanan kesehatan bagi masyarakat, terutama di Kota Padang serta wilayah Sumatera Barat pada umumnya. Rumah sakit ini dimiliki oleh Persyarikatan Muhammadiyah Sumatera Barat. Rumah sakit ini membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat. memiliki lokasi yang strategis terletak di tengah kota yang dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat dari berbagai penjuru. sebagai sebuah kekuatan yang mendukung pencapaian misi dan visi. kemudian RSU 'Aisyiyah Padang sebagai salah satu amal usaha yang berada di bawah organisasi 'Aisyiyah, yaitu organisasi perempuan dalam persyarikatan Muhammadiyah. Pada mulanya, berbagai amal usaha, termasuk rumah sakit, banyak berada di bawah naungan Muhammadiyah. Namun seiring perkembangan kelembagaan, terjadi pemisahan kewenangan antara Muhammadiyah sebagai organisasi laki-laki dan 'Aisyiyah sebagai organisasi perempuan. Pemisahan ini bukanlah bentuk konflik, melainkan langkah penegasan struktur dan pembagian peran agar setiap organisasi dapat menjalankan mandat dan fokus garapannya secara lebih efektif. Dalam bidang kesehatan, 'Aisyiyah memiliki peran kuat dalam pemberdayaan perempuan, pelayanan kesehatan ibu dan anak, serta

pengembangan layanan sosial, sehingga rumah sakit yang dikelola 'Aisyiyah kemudian mengembangkan identitas dan budaya organisasi yang khas.

Budaya organisasi di RSUD 'Aisyiyah Padang dibentuk oleh nilai-nilai keislaman, kemanusiaan, profesionalisme, dan kepedulian sosial yang menjadi karakter gerakan 'Aisyiyah. Nilai-nilai ini tercermin dalam perilaku pelayanan, hubungan kerja, serta komitmen organisasi untuk memberikan layanan kesehatan yang bermutu dan beretika. Budaya tersebut juga menekankan integritas, kejujuran, serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, yang relevan dalam membentuk persepsi tenaga kesehatan terhadap seberapa besar dukungan yang diberikan organisasi. Dalam konteks ini, persepsi dukungan organisasional dan kepuasan kerja para tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh kuatnya nilai budaya yang menempatkan pelayanan sebagai ibadah serta menjunjung penghormatan terhadap perempuan dan keluarga. Lingkungan kerja berbasis nilai kemanusiaan dan profesionalisme mendorong tenaga kesehatan merasa dihargai, aman, dan didukung. Selain itu, misi sosial 'Aisyiyah yang memperhatikan kesejahteraan keluarga menjadikan aspek *work-life balance* sangat penting, terutama mengingat beban kerja tenaga kesehatan yang tinggi. Ketika keseimbangan kehidupan kerja terjaga, persepsi dukungan organisasi akan meningkat dan kepuasan kerja pun bertambah, yang pada akhirnya memperkuat komitmen organisasional.

Dalam sistem ketenagakerjaan RSUD 'Aisyiyah Padang, tenaga kesehatan terbagi ke dalam dua kelompok utama, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap umumnya memiliki ikatan kerja jangka panjang

dengan rumah sakit, memperoleh kepastian status kepegawaian, serta menikmati berbagai hak dan fasilitas yang relatif lebih stabil. Kondisi tersebut sering memberikan rasa aman dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap dukungan organisasional, tingkat kepuasan kerja, serta komitmen terhadap institusi. Sebaliknya, karyawan kontrak memiliki hubungan kerja yang dibatasi oleh durasi tertentu sesuai dengan perjanjian kerja. Status yang bersifat sementara ini dapat menimbulkan persepsi berbeda terkait kepastian karier, keberlanjutan pekerjaan, maupun bentuk dukungan yang diberikan organisasi. Dalam beberapa situasi, karyawan kontrak dapat menghadapi tekanan lebih besar, baik dari segi tuntutan kinerja maupun upaya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang kemudian berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional mereka.

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 RSUD ‘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.

Meyer & Allen (1991), komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi utama yang saling melengkapi, yang memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang alasan mengapa karyawan tetap berada dalam suatu organisasi, baik karena faktor emosional maupun psikologis yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Penelitian ini akan mengkaji tiga dimensi komitmen organisasi yang dianggap relevan dengan permasalahan yang dihadapi oleh RSU 'Aisyiyah Padang. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, sedangkan komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang didasarkan pada pertimbangan biaya atau kerugian jika meninggalkan organisasi. Komitmen normatif adalah menunjukkan rasa tanggung jawab moral untuk bertahan dalam organisasi, yang didasari oleh norma sosial dan nilai-nilai pribadi.

Penelitian ini untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai tingkat loyalitas karyawan beserta faktor-faktor yang memengaruhinya, sehingga hasilnya dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan komitmen organisasional di RSU 'Aisyiyah Padang. Berikut Tabel 1.1 pra survei pada RSU 'Aisyiyah Padang, dengan memberikan beberapa item pernyataan terkait masing-masing variabel yang akan diteliti, sebagai berikut:



Tabel 1.1 Hasil Pra Survei RSU ‘Aisyiyah Padang

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Komitmen Organisasional (Y)						
<i>Affective Commitment</i>						
1.	Saya ingin tetap bekerja di sini untuk waktu yang lama	-	60%	-	40%	-
2.	Saya merasa terlibat secara emosional, loyal dan termotivasi untuk berkontribusi demi keberhasilan RSU ‘Aisyiyah ini	20%	20%	40%	20%	-
3.	Saya bersedia memberikan usaha ekstra, seperti lembur bila diperlukan, membantu rekan kerja, menyelesaikan tugas di luar jobdesk utama, dan tetap bekerja maksimal dalam situasi sulit, demi mendukung pelayanan pasien yang berkualitas, efisiensi operasional, kepuasan masyarakat, serta peningkatan mutu rumah sakit.	-	40%	-	20%	40%
<i>Normative Commitment</i>						
4.	Saya tetap bekerja di sini karena sulit menemukan pekerjaan lain yang sesuai.	-	60%	-	40%	-
<i>Continuance Commitment</i>						
5.	Saya merasa nyaman dan senang bekerja di rumah sakit ini karena lingkungan kerjanya mendukung, hubungan dengan rekan kerja baik, dan saya merasa dihargai serta ingin tetap bekerja di sini dalam jangka panjang.	-	60%	-	-	40%
Persepsi Dukungan Organsasional (X1)						
<i>Valuing Contribution</i>						
6.	RSU ‘Aisyiyah ini, menghargai kontribusi saya, artinya saya merasa usaha dan kerja keras saya diakui, misalnya dengan ucapan terima kasih, penghargaan, kenaikan gaji, kesempatan pelatihan, atau ketika saran saya didengarkan.	-	40%	-	40%	20%
<i>Caring About Well-Being</i>						
7.	RSU ‘Aisyiyah peduli terhadap kesejahteraan saya artinya rumah sakit memperhatikan kesehatan, kenyamanan. Dan kehidupan pribadi saya, bukan hanya menuntut saya untuk bekerja	-	40%	20%	40%	-
8.	Atasan saya membantu dan mendukung saya saat mengalami masalah ditempat kerja atau dalam kehidupan pribadi	-	40%	-	40%	20%

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Kepuasan Kerja (X2)						
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri						
9.	Saya merasa senang menjalankan pekerjaan sehari-hari karena sesuai dengan peran saya dan membuat saya merasa puas serta bermanfaat bagi RSU 'Aisyiyah ini.	-	40%	40%	20%	-
Gaji						
10.	Saya merasa puas dengan penghasilan yang saya terima seperti gaji dan tunjangan yang saya dapat sudah cukup, adil, dan sesuai dengan pekerjaan saya.	-	60%	20%	20%	-
Work-Life Balance (M)						
Efisiensi						
11.	Saya mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan di rumah sakit termasuk tugas rutin, lembur, dan shift dengan kehidupan pribadi seperti waktu bersama keluarga, istirahat, dan kegiatan lainnya, tanpa saling mengganggu.	-	60%	20%	20%	-
12.	Saya sering merasa kelelahan karena sulit menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.	20%	-	20%	60%	-
13.	Saya merasa pekerjaan saya membuat waktu bersama keluarga menjadi berkurang.	-	20%	20%	60%	-

Sumber: Kuesioner pra survei, peneliti 5 (lima) orang tenaga kesehatan di RSU 'Aisyiyah Padang, 2025

Berdasarkan hasil pra survei diatas terlihat bahwa penulis telah mengumpulkan data dalam bentuk kuesioner berkaitan dengan komitmen organisasional terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi persepsi dukungan organisasional, kepuasan kerja dan *work-life balance*. Dari Tabel 1.1 berdasarkan hasil pra survei terhadap tenaga kesehatan di RSU 'Aisyiyah Padang, tampak bahwa komitmen organisasional para responden masih beragam. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat ikatan emosional, rasa tanggung jawab moral, serta alasan karyawan untuk terus bekerja di organisasi belum terbentuk secara konsisten dan merata. Kondisi ini memperlihatkan