QUILT
JOURNAL OF Qualitative Health Research & Case Studies Reports
ISSN 28079094 (Print)
ISSN 28078489 (Online)
NOMOR 177/E/KPT/2024

INFORMASI ARTIKEL
Received: May, 09, 2026
Revised: August, 16, 2026
Available: August, 16, 2026
at : https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/qlt

Hubungan career pathing dan kualitas hidup sosial ekonomi dengan komitmen dan profesionalisme perawat

Yusnaini Kumalasari*, Sukarmin, Heny Siswanti

Universitas Muhammadiyah Kudus
Korespondensi penulis: Yusnaini Kumalasari. *Email: yusnainikumala@gmail.com

Abstract

Background: Nurses are professionals who play a central role in providing high-quality healthcare to patients. Low levels of commitment and professionalism among nurses can have a direct impact on the hospital's reputation and the quality of care received by patients.
Purpose: To analyze the influence of career pathing and socio-economic quality of life on the commitment and professionalism of nurses.
Method: This is a correlational analytical study. The study population comprised all nurses at Aisyiyah Kudus Hospital, totalling 133 nurses. The sample size was 100 nurses, selected using inclusion and exclusion criteria, namely nurses who were permanent staff and had been working for over one year. This study utilised questionnaires on career pathing, socio-economic status, nurses' commitment, and nurses' professionalism. Data analysis employed the Spearman's rank correlation test
Results: The study findings indicate that the majority of respondents reported a 'good' career pathing category, totalling 66 (66%). Regarding quality of life, 72% were in a 'good' socio-economic condition. The majority of respondents demonstrated high commitment (49, 49%) towards their work and exhibited a high level of professionalism (47, 47%).
Conclusion: The results of the study indicated that career pathing (p=0.000; r=0.623) and socio-economic quality of life (p=0.000; r=0.551) influence nurses' commitment at Aisyiyah Kudus Hospital, while career pathing (p=0.000; r=0.549) and socio-economic quality of life (p=0.000, r=0.638) influence on nurses' professionalism at Aisyiyah Kudus Hospital

Keywords: Career Pathing; Commitment; Profesionalism; Quality Of Life.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga profesional yang memiliki peran sentral dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkesinambungan kepada pasien. Komitmen dan profesionalisme perawat menjadi aspek utama dalam menjamin kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit. Menurut Novita Halim & Paramarta, (2024), profesionalisme perawat mencakup tanggung jawab moral, kompetensi klinik, dan komitmen terhadap standar etika profesi. Komitmen perawat tidak hanya mencerminkan loyalitas terhadap organisasi, tetapi juga dedikasi terhadap peningkatan mutu layanan dan keselamatan pasien (Nengsih & Mulyati, 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen perawat di beberapa negara masih menghadapi tantangan serius. Komitmen

DOI: https://doi.org/10.56922/quilt.v6i8.3202

organisasional yang ditunjukkan oleh perawat selama ini relatif masih rendah. Data menunjukkan bahwa sebanyak 75 responden yang diteliti, 76 % komitmen perawat di Rumah Sakit masih rendah (Widjajani, 2022). Komitmen organisasional perawat yang rendah akan memunculkan kerugian bagi organisasi. Kerugian yang dimaksud antara lain pengeluaran organisasi yang meningkat dan perawatan pasien yang terputus. Data yang diperoleh dari studi oleh Zakiah et al., (2022) di rumah sakit prikasih Jakarta dengan sampel sebanyak 104 perawat teknik *proportional sampling* ditemukan bahwa sebanyak 46 (44,2%) responden memiliki komitmen rendah dan sebanyak 58 perawat (55,8%) komitmen tinggi. Dampak yang terjadi jika kurangnya komitmen perawat adalah kurang memiliki keinginan untuk bekerja keras dan memberikan upaya terbaik mereka untuk organisasi (Ekaputra, 2021).

Rendahnya profesionalisme perawat dapat berdampak langsung pada citra rumah sakit dan kualitas pelayanan yang diterima pasien. Studi oleh Dwi, (2024) yang menggunakan jumlah sampel sebanyak 69 responden di Rumah Sakit Charlie Hospital Kendal menemukan bahwa menurunnya profesionalisme perawat berkontribusi terhadap penurunan kepuasan pasien hingga 27%.

Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme perawat antara lain adalah jalur karier (*career pathing*) yang tidak jelas, status sosial ekonomi yang rendah, beban kerja berlebih, dan kurangnya dukungan organisasi (Isnita, 2025). Penelitian oleh Riska, (2024) dengan 49 responden menunjukkan bahwa 52% perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang mempunyai pengembangan karir yang rendah dengan melihat prestasi kerja, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikannya. Jalur karier tidak terstruktur memiliki tingkat komitmen lebih rendah dibanding perawat yang memiliki kesempatan pengembangan karier yang baik.

Career pathing atau jalur pengembangan karier memiliki hubungan yang signifikan dengan profesionalisme perawat. Menurut penelitian oleh Tallupadang, (2024) adanya sistem *career pathing* yang terencana meningkatkan profesionalime kerja. Dari 82 sampel perawat wanita didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita (p=0,000, α=0,349).

Pengembangan karir juga berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat. Penelitian dari Pitri et al., (2023) di rumah sakit Jiwa Mutiara Sukma dengan sampel 71 responden terlihat bahwa hasil pengujian pengembangan karir menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,397 lebih besar dari nilai t tabel dengan tingkat signifikan 0,019 ataukurang dari 0,05 yang disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Selain itu, status sosial ekonomi juga berpengaruh terhadap tingkat profesionalisme perawat. Studi oleh Tulasi et al., (2021) yang menggunakan model penelitian korelasi dengan responden sebanyak 61 perawat menunjukkan kondisi ekonomi atau kompensasi (p=0,000) yang diterima pegawai akan sangat mempengaruhi profesionalitas dan kinerja perawat di rumah sakit. Kompensasi dapat memberi kepuasan materi atau non materi pada karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada rumah sakit. Perawat dengan tingkat kesejahteraan ekonomi yang baik memiliki tingkat profesionalisme lebih tinggi karena merasa dihargai secara finansial dan sosial (Crystandy et al., 2021).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus pada bulan September 2025 menggunakan kuesioner terhadap 7 perawat, ditemukan bahwa 4 perawat menyatakan belum memiliki arah pengembangan karier yang jelas, 6 perawat merasa kondisi ekonominya belum stabil karena gaji yang diterima lebih besar daripada kebutuhan setiap bulan, 5 perawat tetap menunjukkan komitmen yang tinggi dengan keterlibatan kerja yang baik, 4 perawat kurang menunjukkan profesionalitas dalam kerja karena kurang terlibat dalam kegiatan tim. 3 perawat merasa belum memiliki rencana karir dan masih kekurangan secara finansial. Dari data penelitian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *career pathing* dan kualitas hidup sosial ekonomi terhadap komitmen dan profesionalisme perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus".

Yusnaini Kumalasari*, Sukarmin, Heny Siswanti

Universitas Muhammadiyah Kudus
Korespondensi penulis: Yusnaini Kumalasari. *Email: yusnainikumala@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/quilt.v6i8.3202

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain analitik korelasi. Tempat penelitian ini adalah di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan April 2026. Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus sebanyak 133 perawat. Besarnya sampel dihitung dengan rumus slovin sebanyak 100 pasien.

Pengambilan date menggunakan kuesioner. Kuesioner career pathing terdiri dari 20 pernyataan telah diadaptasi serta diuji validitas dan reliabilitasnya oleh Longge et al., (2021). Hasil uji validitas berkisar antara 0,412–0,789, lebih besar dari r tabel (0,361), sehingga seluruh item valid. Nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha) sebesar 0,892. Kuesioner kualitas hidup sosial ekonomi terdiri dari 10 pertanyaan dengan hasil uji validitas korelasi pearson berada pada rentang nilai 0,496-0,905 diatas 0,349 dan realibilitasnya menggunakan Crombach's Alpha dengan nilai sebesar 0,755 (Khasanah, 2022). Kuesioner komitmen perawat terdiri dari 20 butir pernyataan yang telah diadaptasi serta diuji validitas dan reliabilitasnya oleh Ligouw, (2024) dengan hasil validitas kovergen nilai loading factor masing-masing diatas 0,7 (0,883-0,979) dan nilai reliabilitas dengan AVE melebihi 0,7 (0,722-0,879). Kuesioner profesionalisme perawat terdiri dari 20 butir pernyataan yang telah diadaptasi serta diuji validitas dan reliabilitasnya oleh (Izza Alimiyah Prananingrum, 2021). Hasil uji validitas korelasi pearson berada pada rentang nilai 0,423-0,831 diatas 0,349 dan realibilitasnya menggunakan Crombach's Alpha dengan nilai sebesar 0,878. Analisa untuk mencari pengaruh variabel bebas dan terikat menggunakan uji rank spearman.

Yusnaini Kumalasari*, Sukarmin, Heny Siswanti

Universitas Muhammadiyah Kudus
Korespondensi penulis: Yusnaini Kumalasari. *Email: yusnainikumala@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/quilt.v6i8.3202

HASIL

Tabel 1 Distribusi frekuensi karakteristik responden (N=100)

Variabel	Hasil
Jenis kelamin (n/%)	
Laki-laki	38/38.0
Perempuan	62/62.0
Pendidikan (n/%)	
DIII	53/53.0
S1	27/27.0
Ners	20/20.0
Usia (n/%)	
Mean	28.2
SD	3.215
Minimal-Maksimal	20-36
Career Pathing (n/%)	
Kurang	34/34.0
Baik	66/66.0
Kualitas hidup sosial ekonomi	
Kurang	28/28.0
Baik	72/72.0
Komitmen perawat (n/%)	
Rendah	8/8.0
Sedang	43/43.0
Tinggi	49/49.0
Profesionalisme perawat (n/%)	
Rendah	9/9.0
Sedang	44/44.0
Tinggi	47/47.0

Tabel 1 diatas menunjukkan distribusi frekuensi karakteristik responden. Berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden Adalah Perempuan sebanyak 62 (62%), Pendidikan paling banyak lulus DIII keperawatan sebanyak 53 (53%), usia rata-rata responden adalah 28 tahun dengan usia minimal 20 tahun maksimal 36 tahun. Mayoritas responden menyatakan career pathing kategori baik sebanyak 66 (66%). Pada aspek kualitas hidup 72 % dalam kondisi baik secara sosial ekonomi. Responden Sebagian besar memiliki komitmen tinggi sebanyak 49 (49%) dalam hal pekerjaan dan bersikap professional tinggi sebanyak 47 (47%).

Yusnaini Kumalasari*, Sukarmin, Heny Siswanti

Universitas Muhammadiyah Kudus
Korespondensi penulis: Yusnaini Kumalasari. *Email: yusnainikumala@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/quilt.v6i8.3202

Tabel 2 Hubungan career pathing dan kualitas hidup sosial ekonomi dengan komitmen perawat (N=100)

Variabel	Komitmen perawat						P value	Rho
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	f	%	*f*	%	*f*	%		
Career pathing								
Kurang	8	8 %	23	23%	3	3%	0,000	0,623
Baik	0	0 %	20	20%	46	46%		
Kualitas hidup sosial ekonomi								
Kurang	8	8 %	17	17%	3	3%	0,000	0,551
Baik	0	0 %	26	26%	46	46%		

Tabel 2. diketahui bahwa dari 100 responden yang diteliti, terdapat 49 (49%) responden yang memiliki komitmen tinggi, sebanyak 46 % memiliki career pathing baik dan 3 % kurang. Nilai koefisien korelasi Spearman diperoleh sebesar r = 0,623 dengan nilai signifikansi p < 0,000 (p < 0,05), yang menunjukkan hubungan kuat dan signifikan. Sedangkan terdapat 46 % yang memiliki kualitas hidup baik dengan komitmen tinggi dan 17 % ekonomi kurang dengan komitmen sedang. Nilai koefisien korelasi Spearman diperoleh sebesar r = 0,551 dengan nilai signifikansi p < 0,000 (p < 0,05), yang menunjukkan hubungan sedang dan signifikan.

Tabel 1: Hubungan career pathing dan kualitas hidup sosial ekonomi dengan profesionalisme perawat (N=100)

Variabel	Profesionalisme perawat						P value	Rho
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	f	%	*f*	%	*f*	%		
Career pathing								
Kurang	8	8 %	22	22%	4	4%	0,000	0,549
Baik	1	1%	22	22%	43	43%		
Total	**9**	**9%**	**44**	**44%**	**47**	**47%**		
Kualitas hidup sosial ekonomi								
Kurang	8	8 %	20	20%	0	0%	0,000	0,638
Baik	1	1%	24	24%	47	47%		
Total	**9**	**9%**	**44**	**44%**	**47**	**47%**		

Tabel 3 diketahui bahwa dari 100 responden yang diteliti, terdapat 47 (47%) responden yang memiliki profesionalisme kerja tinggi, sebanyak 43 % memiliki career pathing baik dan 4 % kurang. Nilai koefisien korelasi Spearman diperoleh sebesar r = 0,549 dengan nilai signifikansi p < 0,000 (p < 0,05), yang menunjukkan hubungan sedang dan signifikan. Sedangkan terdapat 47 % yang memiliki kualitas hidup baik dengan profesionalisme kerja tinggi dan 20 % ekonomi kurang dengan profesionalisme kerja sedang. Nilai koefisien korelasi Spearman diperoleh sebesar r = 0,638 dengan nilai signifikansi p < 0,000 (p < 0,05), yang menunjukkan hubungan kuat dan signifikan.

Yusnaini Kumalasari*, Sukarmin, Heny Siswanti

Universitas Muhammadiyah Kudus
Korespondensi penulis: Yusnaini Kumalasari. *Email: yusnainikumala@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/quilt.v6i8.3202

PEMBAHASAN

Hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan kuat dan signifikan antara career pathing dengan komitmen perawat. *Career pathing* mencakup perencanaan jenjang karier, peluang promosi, serta dukungan pengembangan profesional dalam organisasi keperawatan, memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen profesional perawat.

Didukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa jenjang karier berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kepuasan perawat yang merupakan elemen penting dalam membangun komitmen jangka panjang terhadap profesi keperawatan (Restu et al., 2025).

Penelitian oleh Riska, (2024) dengan 49 responden menunjukkan bahwa 52% perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang mempunyai pengembangan karir yang rendah dengan melihat prestasi kerja, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikannya. Jalur karier tidak terstruktur memiliki tingkat komitmen lebih rendah dibanding perawat yang memiliki kesempatan pengembangan karier yang baik. Penelitian oleh Susanti et al., (2024) menyebutkan dari 10 item pernyataan yang disebarkan kepada 73 orang perawat RS Eka Hospital Pekanbaru, diketahui bahwa koefisien pengembangan karir (X1) sebesar 0,314 yang berarti bahwa nilai variabel pengembangan karir bertambah sebesar 1% maka komitmen organisasi perawat akan bertambah sebesar 0,314 dengan mengganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan. Dari hasil uji t dengan dua arah diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif secara parsial terhadap komitmen perawat.

Menurut peneliti, hasil tersebut menunjukkan bahwa career pathing merupakan faktor strategis dalam meningkatkan komitmen perawat baik terhadap profesi maupun organisasi. Kejelasan jenjang karier, adanya peluang promosi, serta dukungan pengembangan profesional yang berkelanjutan mampu menciptakan rasa aman, dihargai, dan memiliki arah tujuan yang jelas bagi perawat dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan sistem penghargaan berbasis kinerja yang diterapkan rumah sakit, sehingga perawat yang berprestasi merasa diakui dan termotivasi untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, apabila sistem pengembangan karier tidak terstruktur dan kurang transparan, maka hal tersebut dapat menurunkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen perawat terhadap organisasi.

Hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan sedang dan signifikan antara kualitas hidup sosial ekonomi dengan komitmen perawat. Aspek kualitas hidup sosial ekonomi berperan besar dalam membentuk sikap dan profesionalisme perawat. Indikator kualitas hidup kerja yang baik memberikan perawat ruang untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan tanggung jawab profesional, sehingga berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi serta loyalitas terhadap profesi. Penelitian tentang quality of work life menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja perawat, di mana aspek-aspek kesejahteraan kerja berkorelasi kuat dengan hasil kerja yang baik (Hayulita et al., 2023)

Hal ini sesuai studi oleh Prabowo & Alamsyah, (2021) di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang dengan responden sebanyak 37 perawat dan bidan menunjukkan hasil bahwa variabel ekonomi atau upah berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasional didapatkan hasil sebesar 0, 515, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh siqnifikan terhadap variabel komitmen organisasional perawat dan bidan kontrak di RS Batu.

Penelitian lainnya oleh Suaib, (2023) pada 183 sampel menunjukkan karakteristik rata-rata umur responden berusia 33 tahun, dengan pengalaman kerja 5-10 tahun, dengan nilai QNWL 133 dan nilai komitmen organisasi 65.45, berjenis kelamin perempuan, mayoritas telah menikah dengan status sebagai tenaga sukarela jenjang pendidikan Diploma tiga. Data diuji dengan Spearmans Rho. Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai mean pada quality of nursing work life dengan komitmen oragnisasi sebesar 133.20 serta nilai signifikansi yang didapatkan dari uji Spearman Rho yaitu 0,008 artinya ada hubungan kualitas hidup dengan komitmen perawat.

Menurut peneliti, temuan tersebut menegaskan bahwa kualitas hidup sosial ekonomi merupakan determinan penting dalam membentuk komitmen perawat terhadap organisasi. Kondisi kesejahteraan yang baik, baik dari segi finansial, lingkungan kerja, maupun keseimbangan kehidupan kerja (work-life

Yusnaini Kumalasari*, Sukarmin, Heny Siswanti

Universitas Muhammadiyah Kudus
Korespondensi penulis: Yusnaini Kumalasari. *Email: yusnainikumala@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/quilt.v6i8.3202

balance), mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi perawat dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan sedang dan signifikan antara career pathing dengan profesionalisme perawat. Aspek yang paling dominan pada kuesioner profesionalisme perawat yaitu meningkatkan profesi dengan terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kesehatan.

Penelitian lainnya oleh Ratanto et al., (2023) dengan sampel berjumlah 216 perawat pelaksana di rumah sakit Syahrani. Hasil penelitian didapatkan faktor yang berhubungan dengan profesionalitas adalah: pendidikan (p=0,014), motivasi (p=0.013), dan karier (0,001). Faktor pengembangan karier paling dominan berhubungan dengan profesionalitas kerja (OR=29,962). Peningkatan kinerja perawat pelaksana harus memperhatikan aspek pendidikan, motivasi, persepsi, kepemimpinan, dan pengembangan karier. Penelitian Lastari et al., (2024) melaporkan penerapan sistem jenjang karir mengembangkan prestasi pegawai, mencegah pegawai minta berhenti karena pindah kerja, meningkatkan profesionalisme pegawai, memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya, mengurangi subjektivitas dalam promosi. 76 perawat yang diteliti, sebanyak 73% perawat bersikap professional.

Komitmen profesional tidak hanya mencerminkan keterikatan emosional perawat terhadap profesinya tetapi juga adanya kepercayaan pada nilai-nilai keperawatan dan kesiapan untuk terus berkembang dalam praktik klinis. Penelitian lain juga mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan dengan komitmen kerja; semakin baik persepsi perawat terhadap lingkungan kerja dan kesejahteraan sosial-ekonomi mereka, semakin tinggi pula kemungkinan mereka menunjukkan komitmen yang kuat terhadap profesi (Ratanto et al., 2023).

Menurut peneliti, career pathing memberikan dorongan kepada perawat untuk meningkatkan profesionalisme kerja. Dengan adanya jenjang karier yang jelas, perawat memiliki motivasi untuk terus belajar, mengikuti pelatihan, serta meningkatkan keterampilan klinis maupun non-klinis guna mencapai posisi yang lebih tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa status sosial ekonomi juga berpengaruh terhadap tingkat profesionalisme perawat. Kondisi tersebut berimplikasi positif terhadap profesionalisme perawat, karena perawat yang memiliki stabilitas ekonomi cenderung lebih fokus, tenang, dan optimal dalam menjalankan tugasnya. Mereka tidak terlalu terbebani oleh masalah ekonomi sehingga dapat lebih berkonsentrasi pada peningkatan kualitas pelayanan dan pengembangan kompetensi diri.

Studi oleh Tulasi et al., (2021) yang menggunakan model penelitian korelasi dengan responden sebanyak 61 perawat menunjukkan kondisi ekonomi atau kompensasi (p=0,000) yang diterima pegawai akan sangat mempengaruhi profesionalitas dan kinerja perawat di rumah sakit. Penelitian oleh (Catur, 2023) menjelaskan bahwa distribusi kualitas hidup perawat di RSJD Surakarta minimal nilai 72, maksimal 150 dengan rata-rata 92,37 dan standar deviasi 10,148. Hasil Analisa uji kendall tau didapatkan nilai p value 0,000 maka ada Hubungan kualitas hidup perawat dengan professional kerja perawat di RSJD Surakarta dengan nilai p value 0,000.

Menurut peneliti, kualitas hidup perawat berperan dalam sikap profesionalisme kerja perawat karena kondisi kesejahteraan yang baik secara fisik, psikologis, sosial, maupun ekonomi mampu menciptakan rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja. Perawat yang memiliki kualitas hidup yang baik cenderung lebih fokus, memiliki energi yang cukup, serta mampu mengelola stres kerja dengan lebih efektif, sehingga dapat menjalankan tugas secara optimal sesuai standar profesional.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh *career pathing* (0,000; r=0,623) dan kualitas hidup sosial ekonomi (0,000, r= 0,551) terhadap komitmen perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus sedangkan ada pengaruh *career pathing* (0,000; r=0,549) dan kualitas hidup sosial ekonomi (0,000, r= 0,638) terhadap profesionalisme perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus. Implikasi dari penelitian adalah rumah sakit diusahakan memperbaiki remunerasi yang layak, jaminan kesejahteraan, serta dukungan

Yusnaini Kumalasari*, Sukarmin, Heny Siswanti

Universitas Muhammadiyah Kudus
Korespondensi penulis: Yusnaini Kumalasari. *Email: yusnainikumala@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/quilt.v6i8.3202

terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Upaya ini terbukti berkontribusi signifikan dalam meningkatkan komitmen dan profesionalisme, sehingga berdampak pada mutu pelayanan kesehatan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Catur, W. (2023). *Hubungan Kualitas Hidup Perawat dengan Kinerja Perawat di RSJD Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Kusuma Husada Surakarta).

Crystandy, M., Tampubolon, I. L., & Najihah, K. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan imbalan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Datu Beru Takengon. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, *2*(1), 61-68.

Dwi, E. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Profesionalisme Karyawan terhadap Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pasien di RS CH Kendal* (Doctoral dissertation, STIE Bank BPD Jateng).

Foeh, R. E. (2017). Komitmen Karyawan Dan Prestasi Kerja. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, *4*(1), 53-69.

Hayulita, S., Andriani, M. A. R. L. I. N. A., & Ningsih, A. M. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rsi Ibnu Sina Padang Panjang. *Jurnal Ners*, *7*(1), 20-26.

Isnita, D. F. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Manajemen Kesehatan dan Keperawatan*, *1*(4), 193–201. https://doi.org/10.35968/wnyrep90

Lastari, R. F., Azeri, Y., & Sari, S. M. (2024). Hubungan Jeenjang Karier dan Kinerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan*, *16*(4), 1277–1286.

Ligouw, J. (2024). *Pengaruh Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat Melalui Motivasi Pada Rumah Sakit Yadika Kebayoran Lama* (Doctoral Dissertation, Universitas Satya Negara Indonesia).

Longge, E., Anindita, R., & Adi, R. (2021). Analysis of the competency based clinical nurse career path development system implementation. *Indonesian Journal of Global Health Research*, *2*(4), 389–398.

Nengsih, C. R., & Mulyati, A. N. (2022). Sikap Dalam Dilema Etik Dan Sikap Profesional Perawat. *Jurnal keperawatan silampiri*, *6*, 1–23.

Novita, E. H., & Paramarta, V. (2024). Menggali Kaitan Antara Kompetensi dan Komitmen Karyawan di Rumah Sakit: Kasus di Departemen Perawat. *Jurnal sosial dan sains*, *4*(10), 1028–1044.

Pitri, N., Suparman, L., & Nurmayanti, S. (2023). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional perawat di rumah sakit. *JMM*, *15*(3), 1–15.

Prabowo, A., & Alamsyah, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. *JAM*, *58*, 58–67.

Ratanto, R., Mustikasari, M., & Kuntarti, K. (2013). Pengembangan Karir Sebagai Faktor Paling Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, *16*(2), 114-119.

Restu, T., Andayani, J., Suyono, J., Dharmani, I. G. A. A. N., & Arizona, A. (2025). Pengaruh Jenjang Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal kompetensi ilmu sosial*, *3*, 316–335.

Yusnaini Kumalasari*, Sukarmin, Heny Siswanti

Universitas Muhammadiyah Kudus
Korespondensi penulis: Yusnaini Kumalasari. *Email: yusnainikumala@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/quilt.v6i8.3202

Riska, N. (2024). *Gambaran Pengembangan Karir Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2024*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Suaib, S. (2020). *Hubungan Quality Of Nursing Work Life (QNWL) Dengan Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Dan Puskesmas Wilayah Kabupaten Mamuju* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Susanti, S., Hendriani, S., & Amsal, C. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Komitmen Organisasi RS. Eka Hospital Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).

Tallupadang, R. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir, Work-Family Conflict Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Wanita Diruang Rawat Inap Dan Rawat Jalan RSUD Torabelo Kabupaten Sigi* (Doctoral dissertation, IIK STRADA Indonesia).

Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit umum daerah kefamenanu kabupaten timor tengah utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, *3*(1), 90-98.

Widjajani, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Maksipraneur*, *8*(2), 181–190.

Zakiah, N., Nurrizka, R. H., & Nurdiantami, Y. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal kedokteran dan kesehatan*, *16*(1).

Yusnaini Kumalasari*, Sukarmin, Heny Siswanti

Universitas Muhammadiyah Kudus
Korespondensi penulis: Yusnaini Kumalasari. *Email: yusnainikumala@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/quilt.v6i8.3202