



Indonesian Journal of Economics,  
Management and Accounting

## Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting

Vol. 2, No. 8, Agustus 2025  
Hal 2409-2421

E-ISSN : 3032-0550  
P-ISSN : 3032-1891

Site : <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema>

# Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Bidan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Dengan *Happiness at Work* Sebagai Mediasi

Muhammad Uno Julian Yusuf<sup>1</sup>, Siti Nurmayanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Agustus 20, 2025  
Revised Agustus 25, 2025  
Accepted Agustus 31, 2025

#### Kata Kunci:

Komitmen Organisasional,  
*Happiness At Work*,  
Kinerja

#### Keywords:

*Organizational Commitment*,  
*Happiness At Work*,  
*Performance*

### ABSTRAK

Dengan kinerja sebagai moderator, riset ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana komitmen organisasi bidan rawat inap memengaruhi kinerja mereka di RSUD di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Komponen kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pelayanan kesehatan adalah komitmen organisasi. Bidan rawat inap khususnya mendapatkan manfaat dari tingkat dedikasi yang tinggi karena meningkatkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan motivasi kerja mereka, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih besar dan kinerja yang lebih baik. RSUD Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan sumber data primer dan sekunder yang digunakan dalam riset ini. Dengan populasi awal 69 bidan dan total 65 bidan yang disurvei, riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Structural Equation Modeling (SEM) digunakan untuk menganalisis data dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Temuan memperlihatkan komitmen organisasi berdampak signifikan dan positif kepada kinerja dan kinerja. Lebih lanjut, kinerja seseorang memiliki dampak positif kepada produktivitas, dan penelitian telah memperlihatkan hal itu dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas. Untuk mencapai kinerja puncak, administrasi rumah sakit dapat mempergunakan hasil ini sebagai landasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong dedikasi dan kepuasan dalam pekerjaan seseorang.

### ABSTRACT

*With performance as a moderator, this research seeks to investigate how inpatient midwives' organizational commitment affects their performance in regional general hospitals in West Nusa Tenggara Province. A key component in enhancing the quality of human resources in a healthcare setting is organizational commitment. Inpatient midwives in particular benefit from a high degree of dedication since it boosts their feeling of duty, loyalty, and motivation for the job, all of which contribute to greater performance and better performance. West Nusa Tenggara Province's Regional General Hospital is the source of both primary and secondary data used in this research. With a starting population of 69 midwives and a total of 65 midwives surveyed, the study employed a quantitative approach. Structural Equation Modeling (SEM) was used to analyze the data with the aid of SmartPLS 4.0 software. The findings demonstrated that organizational commitment significantly and favorably impacted performance. Further, contentment in one's job has a favorable impact on productivity, and research has shown that it may moderate the influence of organizational commitment on productivity. In order to reach peak performance, hospital administration may use these*

---

*results as a foundation to create a work environment that encourages dedication and performance in one's job.*

---

*This is an open access article under the [CC BY](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Muhammad Uno Julian Yusuf  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram,  
Nusa Tenggara Barat, Indonesia  
Email: muhammadunoarchives@gmail.com

---

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia, atau MSDM, adalah proses mengidentifikasi, menarik, memilih, mengembangkan, dan mempergunakan orang untuk mencapai tujuan organisasi atau pribadi [1]. Manajemen sumber daya manusia, atau MSDM, adalah praktik perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya manusia suatu organisasi dengan cara yang memaksimalkan potensi mereka untuk memenuhi tujuan organisasi, individu, dan masyarakat [2]. Dengan kata lain, tidak ada bisnis yang dapat berhasil dalam usahanya tanpa sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diterapkan untuk mengoordinasikan upaya karyawannya. Kinerja sangat penting untuk pekerjaan krusial ini karena memberikan tolak ukur untuk mengevaluasi kontribusi tenaga kerja saat ini dan, pada akhirnya, hasil yang mereka hasilkan.

Kinerja seseorang atau tim adalah hasil akhir dari upaya mereka di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan cara yang sah, etis, dan konsisten dengan tugas dan kewajiban yang diberikan [3]. Kinerja seorang karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan mereka ketika diberi tugas-tugas tertentu untuk dilaksanakan [2]. Lebih lanjut, Moehriono (2014) [4] sebagaimana tercantum dalam rencana strategis organisasi, kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan program, kegiatan, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan maksud yang telah ditetapkan.

Organisasi memberikan nilai tinggi pada kinerja karena beberapa alasan: kinerja dapat mengurangi ketidakhadiran dan kemalasan, pekerja dan karyawan akan menuntaskan tugas mereka lebih cepat dan dengan lebih sedikit masalah jika mereka senang dengan pekerjaan mereka, dan kecelakaan akan lebih jarang terjadi jika pekerja dengan kinerja tinggi berhati-hati dan mematuhi semua aturan dan ketentuan [5]. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2022) [3], terdapat empat jenis indikator kinerja: tujuan, kualitas, waktu penyelesaian, dan kepatuhan terhadap prinsip. Selanjutnya, menurut Kasmir (2019) [6], faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Di sisi lain, menurut Robbins (2013) [7], faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu meliputi motivasi, persepsi peran, dan kompetensi intrinsik.

Komitmen organisasional merupakan sikap dan perilaku karyawan yang memperlihatkan kesetiaan dan loyalitas kepada organisasi atau instansi. Komitmen ini juga dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Komitmen organisasional dapat diwujudkan dengan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi, membantu mencapai visi dan misi organisasi, memperlihatkan keberpihakan kepada organisasi, bersedia bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi serta tidak ingin meninggalkan organisasi.

Ketika seseorang merasa memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan tempatnya bekerja dan antusias untuk terus bekerja di perusahaan tersebut, dapat dikatakan bahwa mereka telah memperlihatkan komitmen organisasi. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan berarti

memiliki rasa memiliki di sana dan secara aktif mencari peluang untuk berkontribusi [7]. Ketika seseorang berkomitmen untuk melakukan sesuatu demi kepentingan diri sendiri, orang lain, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan, mereka sedang membuat komitmen organisasi [8].

Greenberg dan Baron (2003) mengemukakan gagasan bahwa pekerja harus memprioritaskan komitmen organisasi [9]. Mereka berpendapat bahwa pekerja cenderung tidak meninggalkan pekerjaan mereka ketika mereka memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, yang mereka sebut komitmen organisasi. Jadi, dapat dikatakan bahwa dedikasi ini krusial untuk menjaga organisasi tetap bertahan, terutama ketika menghadapi perubahan atau tekanan dari luar. Merasa Berkomitmen, Berkomitmen Berkelanjutan, dan Berkomitmen Normatif adalah tiga ukuran keterlibatan dalam suatu organisasi [10]. Penelitian Dimas, Priharti, dan Marjati (2022) [11] dkk. memperlihatkan dedikasi organisasional berdampak signifikan kepada kinerja karyawan PT Multi Media Selular Baturaja. Penelitian Awaluddin (2021) [12] menemukan bahwa komitmen organisasional berdampak kecil namun kurang baik terhadap kinerja staf, terutama motivasi pelayanan BPJS di RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. Ramadhan (2017) [13] menemukan bahwa komitmen organisasional berdampak signifikan kepada produktivitas karyawan PT XYZ.

Ketika karyawan bahagia dengan pekerjaannya, hal tersebut akan terlihat dari hasil kerja mereka. Jika Anda ingin menuntaskan pekerjaan dan melakukannya dengan baik, kelilingi diri Anda dengan orang-orang yang bahagia dan antusias dengan apa yang mereka lakukan. Memiliki kehidupan kerja yang bermakna lebih penting daripada hanya merasakan kesenangan, pengalaman afektif yang menyenangkan, sentimen yang positif, dan *happiness at work*.

Seseorang dapat memaksimalkan kinerja dan kinerjanya dengan memahami, mengelola, dan memengaruhi lingkungan kerjanya, yang berujung pada rasa bahagia yang baik dalam bekerja [14]. Selain itu, mereka yang ahli dalam pekerjaannya, memiliki minat yang tulus terhadap pekerjaannya, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, dan selalu mencari cara untuk meningkatkan diri cenderung lebih bahagia di tempat kerja [15].

Hassanzadeh dan Mahdinejad (2012) [16] menemukan bahwa ketika pekerja bahagia dengan pekerjaannya, mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Ketika individu didorong oleh kegembiraan, mereka cenderung meraih kesuksesan dan kebahagiaan, yang pada gilirannya mengarah pada kehidupan yang memuaskan. Ketika individu bahagia, mereka cenderung terus bekerja untuk apa yang membuat mereka bahagia, yang pada gilirannya memotivasi orang lain untuk tumbuh dan berkembang, dan pada akhirnya membuat lebih banyak orang bahagia.

Tingkat kinerja seseorang dapat diukur dari sebesar apa mereka mencintai pekerjaan tersebut, sebesar apa keinginan mereka untuk berkontribusi pada perusahaan, seberapa sering mereka memikirkan pekerjaan bahkan ketika mereka tidak sedang bekerja, seberapa berharganya pekerjaan itu sendiri, dan seberapa keras mereka bekerja karena pekerjaan tersebut memuaskan [15].

Yasa, Rahmayanti, Sugianingrat, Dharmanegara, dan Suharto (2021) [17] menemukan bahwa karyawan sektor swasta di Indonesia terdampak secara positif dan signifikan oleh tingkat kinerja mereka. Gerry dan Trang (2021) [18] menemukan bahwa tingkat kinerja pekerja secara signifikan berdampak pada produktivitas mereka di Samsat Kota Kotamobagu. Selain itu, menurut penelitian Ardiano (2024) [19], kinerja pekerja Baznas Mikrofinansial terdampak secara negatif dan signifikan oleh tingkat kinerja mereka.

Terlepas dari lokasi fisik perusahaan, tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memengaruhi kepuasan karyawan. Ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, hal itu akan terlihat pada hasil kerja mereka, dan ketika mereka sangat bahagia, itu adalah efek berganda yang meningkatkan produktivitas mereka. Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan kepada kinerja karyawan dalam hal motivasi pelayanan BPJS di RSUD Abdul Wahab Sjahranie, Samarinda. Ramadhan (2017) [13] menemukan bahwa komitmen organisasional berdampak signifikan kepada kinerja karyawan di PT XYZ. Nughraningsih Rochaida, Setyadi, dan Suharto

(2021) [12] menemukan hal yang sebaliknya. Pekerja Samsat di Kota Kotamobagu lebih produktif ketika mereka melaporkan tingkat kinerja yang tinggi, menurut penelitian Gerry dan Trang (2021) [18]. Selain itu, menurut penelitian Ardiano (2024) [19], kinerja pekerja Baznas Mikrofinansial dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh tingkat kinerja mereka. Selain itu, sebuah studi yang dilaksanakan di Indonesia oleh Kustiawan, Marpaung, Lestari, dan Andiyana (2022) [20] menemukan bahwa ketika karyawan berkomitmen pada organisasinya, hal itu membuat mereka lebih bahagia di tempat kerja. Terakhir, sebuah studi yang dilaksanakan oleh Waluyo dan Repi (2020) [21] di Fakultas Psikologi, Universitas Widya Mandala, Surabaya tidak menemukan korelasi diantara dedikasi organisasi dan kepuasan anggota organisasi mahasiswa.

RSUD Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagai suatu unit penyelenggaraan pelayanan kesehatan milik pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, berlokasi di Jalan Prabu Rangkasari Dasan Cermen, Kecamatan Sandubaya, Kota Mataram dengan memiliki jumlah tempat tidur sebanyak 746 sesuai dengan SK Direktur No. 800, Rumah Sakit ini memiliki Kelas atau Grade A (No Izin: 22112100181730001) yang dimana mampu dijadikan sebagai Rumah Sakit rujukan pada Provinsi Nusa Tenggara Barat, khususnya Pulau Lombok. Ada banyak divisi tenaga kesehatan yang ada pada Rumah Sakit Umum Provinsi yaitu apoteker beserta asisten, bidan, dokter (umum dan spesialis), fisio terapis, nutrisisionis, perawat perekam medis dan masih banyak lagi. Berlandaskan hasil observasi yang dilaksanakan dalam hal ini peneliti mempergunakan divisi bidan pada ruangan rawat inap sebagai responden yang berjumlah 69 orang. Pemilihan bidan sebagai responden dalam riset ini didasarkan pada peran penting mereka dalam pelayanan kesehatan ibu dan anak, sebagai tenaga kesehatan yang profesional, bidan memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan keselamatan dan kesejahteraan pasien khususnya ibu hamil atau pada ibu yang akan melahirkan. Terlebih pada ruangan rawat inap yang mempunyai *pressure* tersendiri, seperti selalu ada di posisi sewaktu-waktu, melayani persalinan pada jam yang tidak menentu, alhasil peneliti tertarik untuk menjadikan bidan pada ruangan rawat inap sebagai responden dalam riset ini.

## 2. METODE

Studi ini mempergunakan penelitian asosiatif kausal, sebuah metode untuk membangun hubungan antara dua variabel (variabel independen dan dependen) untuk menarik kesimpulan tentang hubungan keduanya [22]. Dengan kinerja sebagai mediator, riset ini bertujuan untuk memastikan hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja bidan rawat inap di Rumah Sakit Umum NTB. Seluruh tujuh puluh sembilan bidan yang bekerja di unit rawat inap tersebut merupakan populasi studi. Namun, 65 orang yang berpartisipasi dalam survei kembali setelah survei berakhir. Komitmen organisasi, kinerja, dan kinerja merupakan faktor-faktor yang digunakan dalam riset ini. Kuesioner dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dalam riset ini. Metode yang digunakan untuk analisis data adalah Smart PLS 4.0.

### 2.1 Evaluasi *Outer Model*

Hubungan antara blok indikator dan variabel lain dijelaskan dalam model luar, yang terkadang disebut model pengukuran [23]. Validitas dan reliabilitas suatu model dapat dievaluasi mempergunakan model luar. Karakteristik model pengukuran, termasuk validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit, ditetapkan dengan pendekatan literasi algoritma. Model luar diuji dengan cara-cara berikut:

#### 2.1.1 *Convergent Validity*

Ukuran validitas konvergen adalah derajat korelasi diantara skor item, komponen, dan konsep. Faktor pemuatan terstandarisasi, yang mengukur kekuatan hubungan antara setiap indikator dan konstruksinya, memperjelas hal ini. Ketika korelasi diantara ukuran refleksif individu dan konsep yang

dinilai melebihi 0,7, maka korelasi tersebut dianggap kuat. Nilai 0,5 hingga 0,6 untuk muatan luar sudah memadai, sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali dan Latan (2014) [24].

### 2.1.2 *Discriminant Validity*

Sebagai sebuah model pengukuran, validitas diskriminan mengevaluasi indikator refleksif dengan membandingkan muatan silang pengukuran dengan konsep. Ketika membandingkan berbagai ukuran konstruk, korelasi yang lebih tinggi antara konsep dan item pengukuran memperlihatkan pengukuran bloknya lebih baik. Membandingkan nilai akar kuadrat dari rata-rata AVE merupakan cara lain untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Nilai AVE yang valid adalah nilai yang lebih besar dari 0,5 [24].

### 2.1.3 *Composite Reliability*

Koefisien variabel laten memberikan dependabilitas komposit, yang merupakan ukuran suatu konsep. Reliabilitas komposit dinilai mempergunakan dua ukuran: alfa Cronbach dan konsistensi internal. Dengan metrik ini, suatu konstruk dianggap memiliki dependabilitas tinggi jika nilai yang diperoleh melebihi 0,7.

## 2.2 *Evaluasi Inner Model*

Abdillah dan Hartono (2015) mengungkapkan model struktural, juga dikenal sebagai model dalam, adalah deskripsi yang berlandaskan teori tentang hubungan kausal antarvariabel laten. Memprediksi hubungan kausal antarvariabel laten merupakan tugas model struktural yang dikenal sebagai model dalam. Bootstrapping adalah metode untuk memprediksi keberadaan hubungan kausal dengan memperoleh nilai uji statistik-T. Untuk model dalam, kami melakukan uji-uji berikut:

### 2.2.1 *R-Square ( $R^2$ )*

Sebagai langkah awal dalam evaluasi struktural, kami melihat nilai R-kuadrat untuk setiap nilai variabel endogen untuk melihat seberapa baik model struktural memprediksi. Salah satu cara untuk memahami dampak variabel laten eksternal kepada variabel laten internal adalah dengan melihat bagaimana nilai r-kuadrat ( $R^2$ ) berubah. Nilai r-kuadrat yang lebih tinggi memperlihatkan studi yang diusulkan memiliki model prediktif yang lebih kuat. Ghozali dan Latan (2014) [24] menyatakan hal-hal berikut sebagai syarat perhitungan r-kuadrat:

- a) Nilai *r-square* 0,75 memperlihatkan pengaruh antarkonstruk kuat.
- b) Nilai *r-square* 0,50 memperlihatkan pengaruh antarkonstruk moderate.
- c) Nilai *r-square* 0.25 memperlihatkan pengaruh antarkonstruk lemah.

### 2.2.2 *Q-Square ( $Q^2$ )*

Nilai Q-Kuadrat memperlihatkan seberapa efektif model memprediksi variabel endogen dari perubahan variabel eksogen, atau seberapa relevan model dalam membuat prediksi. Variabel eksogen relevan secara prediktif kepada variabel endogen jika Q-Kuadrat lebih besar dari 0. Akurasi prediktif yang rendah ditunjukkan dengan nilai Q-Kuadrat 0, akurasi prediktif sedang sejumlah 0,25, dan akurasi prediktif tinggi sejumlah 0,50.

### 2.2.3 *F-Square ( $f^2$ )*

Untuk mengetahui sebesar apa pengaruh variabel laten independen kepada variabel laten dependen, peneliti mempergunakan uji F-Kuadrat. Berikut adalah syarat-syarat estimasi F-Kuadrat, sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali & Latan (2014) [24]:

- a) Nilai *F-Square* 0,35 memperlihatkan antarvariabel laten independent kepada variabel laten dependent memiliki pengaruh besar.

- b) Nilai *F-Square* 0,15 memperlihatkan antarvariabel laten independent kepada variabel laten dependent memiliki pengaruh menengah atau sedang.
- c) Nilai *F-Square* 0,02 memperlihatkan antarvariabel laten independent kepada variabel laten dependent memiliki pengaruh kecil.

### 2.3 Pengujian Hipotesis

Regresi logistik primata digunakan dalam riset ini. Oleh karena itu, analisis dampak langsung atau analisis dampak tidak langsung dapat dilaksanakan untuk melihat hasil analisis jalur.

#### 2.3.1 Analisis *Direct Effect*

Salah satu kemungkinan penerapan dampak langsung adalah untuk memeriksa apakah suatu variabel eksternal (yang memengaruhi) memiliki dampak langsung kepada variabel internal (yang dipengaruhi). Juliandi (2018) mengungkapkan agar suatu variabel dianggap memiliki dampak searah, koefisien jalur harus positif; inilah kriteria untuk analisis dampak langsung. Ketika nilai variabel eksternal naik, nilai variabel endogen juga akan naik. Dampak suatu variabel berada dalam arah yang berlawanan ketika koefisien jalur negatif. Ketika nilai variabel eksternal naik, nilai variabel internal turun. Selain itu, nilai peluang (Nilai-P) dianggap signifikan jika tidak melebihi 0,05. Di sisi lain, nilai probabilitas signifikan (Nilai-P) adalah nilai yang nilainya melebihi 0,05. Ketika tingkat signifikansi tidak melebihi 0,05, hasilnya tidak signifikan secara statistik.

#### 2.3.2 Analisis *Indirect Effect*

Untuk menguji hipotesis dampak tidak langsung suatu variabel eksternal (yang memengaruhi) kepada variabel internal (yang dipengaruhi) melalui mediator (variabel mediator), analisis efek tidak langsung dapat digunakan. Juliandi (2018) menyatakan hal-hal berikut sebagai persyaratan untuk analisis dampak tidak langsung:

- a) Berdasarkan tingkat signifikansi, variabel mediator bertindak sebagai perantara antara variabel endogen dan variabel eksogen jika Nilai-P tidak melebihi 0,05. Dengan kata lain, variabel mediator merupakan konsekuensi tidak langsung.
- b) Variabel mediator tidak memediasi pengaruh variabel eksogen kepada variabel endogen jika Nilai-P >0,05, yang berarti variabel tersebut tidak signifikan. Dengan kata lain, dampaknya bersifat langsung.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Survei terhadap 65 bidan yang bekerja di bangsal rawat inap menghasilkan karakteristik berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

NO	Karakteristik Responden	Keterangan	Jumlah
1.	Usia	<ul style="list-style-type: none"><li>• 21-30 Th</li><li>• 31-40 Th</li><li>• 41-50 Th</li><li>• 51-60 Th</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 11</li><li>• 44</li><li>• 5</li><li>• 5</li></ul>
2.	Pendidikan Terakhir	<ul style="list-style-type: none"><li>• D3</li><li>• D4</li><li>• S1</li><li>• S2</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 36</li><li>• 13</li><li>• 13</li><li>• 3</li></ul>
3.	Masa Bekerja	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1-5 Th</li><li>• 5-10 Th</li><li>• &gt;15 Th</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 27</li><li>• 15</li><li>• 23</li></ul>
4.	Jenis Kelamin	Perempuan	65

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

### 3.1 Analisis Outer Model

#### 3.1.1 Convergent Validity

Ukuran validitas konvergen adalah derajat korelasi skor item/komponen dengan skor konsep. Faktor pemuatan terstandar, yang mengukur kekuatan hubungan antara setiap indikator dan konstruk yang sesuai, memperjelas hal ini. Korelasi yang kuat ( $r > 0,7$ ) antara suatu ukuran refleksif individual dan konsep yang diteliti memperlihatkan ukuran berkualitas tinggi. Jika nilai Average Variance Extracted (AVE) melebihi 0,5, berarti indikator tersebut dapat menjelaskan lebih dari 50% variasi terkait. Hal ini memperlihatkan adanya validitas konvergen. Tabel berikut menampilkan hasil uji validitas konvergen:

Tabel 2. *Convergent Validity*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
X (KOMITMEN ORGANISASIONAL)	0.693
Y (KINERJA)	0.809
Z (HAPPINESS AT WORK)	0.615

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

#### 3.1.2 Discriminant Validity

Sebagai model pengukuran, validitas diskriminan mengevaluasi indikator refleksif dengan membandingkan pemuatan silang pengukuran dengan konsep. Blok pengukurannya lebih baik daripada blok lain jika korelasi diantara konstruk dan item pengukuran lebih tinggi daripada blok pengukuran konstruk lainnya. Anda dapat menemukan hasil uji validitas diskriminan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. *Discriminant Validity*

ITEM	X (KOMITMEN ORGANISASIONAL)	Y (KINERJA)	Z (HAPPINESS AT WORK)
X1	0.707	0.679	0.713
X10	0.874	0.756	0.742
X11	0.833	0.665	0.707
X12	0.862	0.718	0.725
X13	0.892	0.778	0.815
X14	0.834	0.757	0.764
X15	0.812	0.755	0.700
X16	0.830	0.783	0.725
X17	0.815	0.748	0.691
X18	0.856	0.705	0.688
X19	0.835	0.701	0.641
X2	0.811	0.725	0.810
X20	0.796	0.681	0.743
X3	0.819	0.755	0.789
X4	0.818	0.697	0.792
X5	0.876	0.687	0.700

ITEM	X (KOMITMEN ORGANISASIONAL)	Y (KINERJA)	Z (HAPPINESS AT WORK)
X6	0.853	0.725	0.730
X7	0.824	0.756	0.792
X8	0.832	0.774	0.718
X9	0.859	0.687	0.718
Y1	0.816	0.916	0.820
Y10	0.797	0.886	0.790
Y11	0.800	0.909	0.787
Y12	0.786	0.906	0.806
Y2	0.825	0.914	0.833
Y3	0.790	0.912	0.820
Y4	0.793	0.922	0.846
Y5	0.808	0.922	0.802
Y6	0.755	0.848	0.767
Y7	0.789	0.878	0.785
Y8	0.735	0.882	0.819
Y9	0.745	0.898	0.813
Z1	0.630	0.734	0.813
Z10	0.812	0.621	0.751
Z11	0.611	0.742	0.801
Z12	0.685	0.780	0.828
Z13	0.599	0.730	0.791
Z14	0.838	0.790	0.854
Z15	0.766	0.733	0.820
Z16	0.721	0.645	0.766
Z17	0.750	0.772	0.809
Z18	0.744	0.653	0.711
Z19	0.674	0.739	0.841
Z2	0.613	0.723	0.782
Z20	0.626	0.646	0.734
Z3	0.561	0.625	0.746
Z4	0.751	0.737	0.720
Z5	0.752	0.656	0.750
Z6	0.671	0.752	0.781
Z7	0.653	0.747	0.825
Z8	0.708	0.582	0.747
Z9	0.648	0.614	0.792

### 3.1.3 Composite Reliability

Dalam konsep koefisien variabel laten, reliabilitas komposit merupakan indikasi untuk menilai suatu konstruk. Reliabilitas komposit dinilai mempergunakan dua ukuran: alfa Cronbach dan konsistensi internal. Konstruk dapat dikatakan memiliki dependabilitas yang baik jika nilai yang dicapai dalam pengukuran ini melebihi 0,7.

Tabel 4. *Composite Reliability*

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
X (KOMITMEN ORGANISASIONAL)	0.977	0.977	Reliabel
Y (KINERJA)	0.979	0.979	Reliabel
Z ( <i>HAPPINESS AT WORK</i> )	0.967	0.968	Reliabel

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

## 3.2 Analisis Inner Model

### 3.2.1 R- Square

Salah satu cara untuk mengetahui apakah suatu variabel laten eksternal secara signifikan memengaruhi variabel laten internal adalah dengan melihat perubahan nilai r-kuadrat (R<sup>2</sup>). Sesuai dengan Ghazali dan Latan (2014) [24], nilai r-kuadrat berikut digunakan untuk menggambarkan kekuatan hubungan antara dua konstruk: 0,75 untuk pengaruh yang sangat kuat, 0,50 untuk pengaruh sedang, dan 0,25 untuk pengaruh lemah.

Tabel 5. *R-Square*

Konstruk	<i>R-Square</i>
Y (KINERJA)	0.835
Z ( <i>HAPPINESS AT WORK</i> )	0.784

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

### 3.2.2 Q- Square

Seberapa efektif setiap perubahan variabel eksogen dalam memprediksi variabel endogen ditunjukkan oleh nilai Q-kuadrat, yang merupakan indikator relevansi prediktif (akurasi prediksi) model. Ketika nilai Q-kuadrat melebihi 0, berarti variabel eksogen tersebut relevan secara prediktif. Akurasi prediksi yang rendah, sedang, dan tinggi ditunjukkan oleh nilai Q-kuadrat masing-masing sejumlah 0, 0,25, dan 0,50. Berikut adalah hasil perhitungan relevansi prediktif studi ini:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0.835^2) \times (1 - 0.784^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.697) \times (1 - 0.614) \\
 &= 1 - (0.303) \times (0.386) \\
 &= 1 - 0.116 \\
 &= 0.884
 \end{aligned}$$

Q-Square sejumlah 0,884, seperti yang terlihat pada perhitungan di atas, dianggap tinggi. Dengan demikian, variabel dependen dan mediasi diprediksi 88,4 persen akurat oleh model, dengan 11,6 persen sisanya dijelaskan oleh variabel pengganggu. Hasil memperlihatkan model yang digunakan dalam riset ini berkualitas tinggi, karena Q-Square lebih dari setengahnya, atau 0,50.

### 3.2.2 F-Square

Dampak relatif variabel laten independen kepada variabel laten dependen dapat diketahui dengan melakukan uji F-Square. Agar memenuhi syarat untuk uji ini, nilai F-Square harus tidak melebihi 0,35, yang memperlihatkan tingkat saling ketergantungan yang signifikan antara variabel laten independen dan dependen. Tingkat dampak sedang antara variabel laten independen dan dependen ditunjukkan oleh nilai F-Square sejumlah 0,15, sementara tingkat pengaruh yang kecil ditunjukkan oleh nilai F-Square sejumlah 0,02.

Tabel 6. F-Square

Variabel	F-Square	Keterangan
X (KOMITMEN ORGANISASIONAL) -> Y (KINERJA)	0.178	Sedang
X (KOMITMEN ORGANISASIONAL) -> Z (HAPPINESS AT WORK)	3.637	Besar
Z (HAPPINESS AT WORK) -> Y (KINERJA)	0.427	Besar

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

### 3.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.3.1 Analisis Direct Effect

Salah satu kemungkinan penerapan efek langsung adalah untuk memeriksa apakah variabel eksternal (yang memengaruhi) memiliki dampak langsung kepada variabel internal (yang memengaruhi). Nilai-p tidak melebihi 0,05 dianggap signifikan secara statistik. Namun, tidak signifikan jika nilai-P melebihi 0,05.

Tabel 7. Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
X (KOMITMEN ORGANISASIONAL) -> Y (KINERJA)	0.369	0.349	0.150	2.456	0.014	Diterima
X (KOMITMEN ORGANISASIONAL) -> Z (HAPPINESS AT WORK)	0.886	0.888	0.028	31.171	0.000	Diterima
Z (HAPPINESS AT WORK) -> Y (KINERJA)	0.571	0.592	0.145	3.936	0.000	Diterima

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

#### 3.3.2 Analisis Indirect Effect

Jika ingin melihat apakah variabel eksogen dapat secara tidak langsung memengaruhi variabel endogen melalui variabel mediator, maka analisis dampak tidak langsung adalah cara yang tepat. Hasil yang signifikan dicapai ketika nilai-P tidak melebihi 0,05, yang memperlihatkan variabel mediator bertindak sebagai perantara antara variabel eksogen dan variabel endogen. Dengan kata lain, ini adalah konsekuensi tidak langsung. Variabel mediator tidak memediasi pengaruh variabel eksogen kepada variabel endogen jika nilai P lebih besar dari 0,05, yang memperlihatkan hubungan tersebut tidak signifikan.

Tabel 8. *Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
X (KOMITMEN ORGANISASIONAL) -> Z (HAPPINESS AT WORK) -> Y (KINERJA)	0.506	0.528	0.140	3.617	0.000	Diterima

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

### 3.4 Pembahasan

#### 3.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Bidan Rawat Inap (H1)

Kinerja bidan di RSUD Provinsi Nusa Tenggara Barat dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi, menurut studi PLS-SEM. Hal ini memperlihatkan kinerja bidan berbanding lurus dengan tingkat keterlibatan organisasinya. Menurut teori Sopiah (2008) [26], komitmen organisasi memengaruhi loyalitas, kinerja, tingkat absensi, dan peluang pengembangan karier karyawan.

Hal ini sejalan dengan temuan studi Dimas, Prihati, dan Marjati (2022) [11] yang memperlihatkan korelasi kuat antara dedikasi organisasi karyawan PT Multi Media Selular Baturaja dengan kinerja mereka di tempat kerja. Selain itu, Ramadhan (2017) [13] menemukan bahwa dedikasi organisasi memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

#### 3.4.2 Pengaruh Komitmen Organisaional terhadap *Happiness At Work* Bidan Rawat Inap (H2)

Hasil analisis PLS-SEM memperlihatkan komitmen organisasional berdampak positif signifikan kepada *happiness at work* bidan RSUD Provinsi Nusa Tenggara Barat. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional seorang bidan maka semakin tinggi pula *happiness at work* dari bidan itu sendiri. Didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Seligman (2013) [27], *Positive emotion, Engagement, Relationship, Meaning, Accomplishment* (PERMA) sebagai komponen *happiness at work* yang mendukung keberhasilan individu ditempat kerja. *Happiness at work* yang tinggi berdasarkan elemen-elemen ini dikaitkan dengan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi.

Hal ini pula sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Kustiawan et al., (2022) [20] yang mengungkapkan komitmen organisasional berdampak positif signifikan kepada *happiness at work* karyawan pada perusahaan manufaktur di Indonesia. Kemudian Suharto (2021) [12] mengungkapkan komitmen organisasional berdampak positif signifikan kepada *happiness at work* karyawan perusahaan swasta di Bali.

#### 3.4.3 Pengaruh *Happiness At Work* terhadap Kinerja Bidan Rawat Inap (H3)

Analisis PLS-SEM menemukan bahwa kinerja bidan di RSUD Provinsi Nusa Tenggara Barat meningkat secara signifikan ketika mereka bahagia dalam bekerja. Dengan kata lain, output seorang bidan berbanding lurus dengan seberapa puas ia dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan temuan Pryce dan Jones (2010) [14], yang mengungkapkan ketika seseorang sepenuhnya memahami, mengendalikan, dan membentuk lingkungan kerja mereka, mereka mampu memaksimalkan kinerja dan merasakan kinerja. Mereka mendefinisikan *happiness at work* sebagai emosi positif yang berkelanjutan yang dirasakan seseorang saat bekerja.

Hal ini menegaskan apa yang telah ditemukan oleh Wijayanto (2017) [28]: bahwa tenaga pengajar UMY lebih produktif ketika mereka bahagia dalam pekerjaannya. Selain itu, merasa bahagia di tempat kerja dapat membantu seseorang tumbuh sebagai individu dan berkinerja lebih baik dalam pekerjaan, menurut studi yang dilaksanakan oleh Rego dan Cunha (2008) [29].

### 3.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Bidan Rawat Inap dengan *Happiness At Work* sebagai Mediasi (H4)

Hasil analisis PLS-SEM memperlihatkan *happiness at work* memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja bidan RSUD Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dengan demikian, hasil tersebut sesuai dengan hipotesis diawal dimana terdapat hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja melalui *happiness at work* sebagai mediasi. Hal ini sesuai dengan hasil uji *indirect effect* pada tabel 4.12 antara komitmen organisasional terhadap kinerja melalui *happiness at work* dengan nilai sampel sejumlah 0.506 kemudian nilai *t-statistic* sejumlah 3.617 atau  $> 1.96$  dan *p-values* sejumlah 0.000 atau  $< 0.05$ . Dengan demikian, terdapat hubungan positif dan signifikan, yakni *happiness at work* mampu memediasi pengaruh positif signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja bidan. Didukung teori menurut Meyer dan Allen (2013) [10], komitmen organisasional terbagi dalam tiga dimensi yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment* yang dimana komitmen afektif atau *Affective Commitment* sering dikaitkan dengan *happiness at work* karena adanya hubungan emosional yang positif. Karyawan yang bahagia lebih mungkin memiliki komitmen afektif yang tinggi alhasil pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN

Kinerja bidan rawat inap di RSUD Provinsi Nusa Tenggara Barat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh dedikasi organisasi mereka. Kinerja bidan rawat inap di RSUD Provinsi Nusa Tenggara Barat berkorelasi positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Tingkat kinerja pekerja berdampak signifikan kepada efisiensi dan efektivitas bidan rawat inap di RSUD Provinsi Nusa Tenggara Barat. Kinerja bidan rawat inap di RSUD Provinsi Nusa Tenggara Barat memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja. Hasil riset ini memperlihatkan kinerja bidan berkorelasi dengan tingkat komitmen organisasi dan kinerja mereka. Komitmen organisasi bidan sebanding dengan dedikasinya terhadap rumah sakit setiap hari. Ketika bidan mengatakan mereka bahagia dalam bekerja, itu karena mereka mencintai apa yang mereka lakukan. Komitmen organisasional dan *happiness at work* erat kaitannya dengan kinerja bidan alhasil tingkat komitmen organisasional di tempat kerja akan memengaruhi tingginya tingkat kinerja pegawai. Begitupula dengan tingkat kebahagiaan atau *happiness at work* para bidan pun memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Bidan yang memberikan kinerja secara optimal akan mampu memberikan keuntungan terhadap rumah sakit atau instansi tempat mereka bekerja.

## REFERENSI

- [1] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, 2nd ed. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2021.
- [2] M. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [3] E. Edison, A. Anwar, and K. Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [4] Moehriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Revisi ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- [5] A. Tohardi, *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju, 2002.
- [6] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 5th ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019.
- [7] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Book 1, 12th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- [8] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 5th ed. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- [9] J. Greenberg and R. A. Baron, *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, 18th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 2003.
- [10] J. Meyer and N. Allen, *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2013.

- [11] R. Dimas, V. Priharti, and R. Marjati, "Komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, vol. 9, pp. 45–59, 2022.
- [12] M. Awaluddin, "Effect of organizational commitment and employee empowerment and reward and punishment of motivation bpjs services and performance of employees in Hospital Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia," *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, vol. 12, no. 13, pp. 4301–4314, 2021.
- [13] T. Ramadhan, "Analisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, vol. 2, no. 3, pp. 353–362, 2017.
- [14] J. Pryce and G. Jones, *Happiness At Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. USA: Wiley-Blackwell, 2010.
- [15] E. Diener and B. R. Diener, *Happiness: Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth*. APA Psynet, 2008.
- [16] H. Hassanzadeh and M. Mahdinejad, "Relationship between happiness and achievement motivation: A case of university student," *The Journal of Elementary Education*, vol. 23, no. 1, pp. 53–65, 2012.
- [17] N. N. K. Yasa, P. L. D. Rahmayanti, I. A. P. Widani, I. B. A. D. Sugianingrat, and R. B. Suharto, "Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan," *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 11, no. 2, pp. 258–273, 2021.
- [18] M. G. A. Sumakud and I. Trang, "Pengaruh lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Samsat Kota Kotamobagu," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 9, no. 2, 2021.
- [19] D. Ardiano, "Pengaruh happiness at work life dan quality of work life (QWL) terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel mediasi pada Badan Amil Zakat Nasional Microfinance (Baznas)," Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Malang, 2024.
- [20] U. Kustiawan, P. Marpaung, U. D. Lestari, and E. Andiyana, "The effect of affective organizational commitment, job satisfaction, and employee engagement on job happiness and job performance on manufacturing company in Indonesia," *WSEAS Transactions on Business and Economics*, vol. 19, no. 52, pp. 573–591, 2022.
- [21] Y. Waluyo and A. A. Repi, "Kebahagiaan dan komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa," *Jurnal Experientia*, vol. 8, no. 1, pp. 39–46, 2020.
- [22] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [23] W. Abdillah dan J. Hartono, *Partial Least Square (PLS), Alternative Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015.
- [24] I. Ghozali dan H. Latan, *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*, 2 ed. Semarang: Badan Penerbit Undip, 2014.
- [25] A. Juliandi, "Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS," *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, vol. 7, no. 1, hlm. 513–523, 2018.
- [26] Sopiah, *Perilaku Organisasi*, 1st ed. Yogyakarta: CV Andi, 2008.
- [27] M. Seligman, *Beyond Authentic Happiness*. Translated by R. Atmoko. Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2013.
- [28] S. Wijayanto and Ary, "Dampak iklim organisasi terhadap kebahagiaan dan kinerja karyawan (Studi pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)," *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, vol. IV, no. 1, 2017.
- [29] A. Rego and E. Cunha, "Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study," *Journal of Organizational Change Management*, vol. 21, no. 1, 2008.