

## **Pengaruh *Social Skills* Dan *Life Satisfaction* Terhadap *Organizational Commitment* Pada Perawat Generasi Y**

**Lia Hanifa<sup>1</sup>, Silverius Y. Soeharso<sup>2</sup>, Aisyah Pia Asrunputri<sup>3</sup>, Seta Aryawuri Wicaksana<sup>4</sup>**

<sup>1,2,4</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Pancasila  
JL. Raya Lenteng Agung, Jakarta, 12640

<sup>3</sup>Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila  
JL. Borobudur, Jakarta, 10310

Email Korespondensi: seta.wicaksana@univpancasila.ac.id

Dikirim : 24 Februari 2020

Diterima : 7 April 2020

### **ABSTRACT**

*This research aims to investigate the influence of social skills and life satisfaction towards organizational commitment on generation Y nurse. Organizational commitment was measured using Organizational Commitment Questionnaire by Richard T. Mowday, Richard M. Steers, and Lyman W. Porter (1979). The measurement that was used for social skills is Social Skills Inventory (SSI) by Ronald E. Riggio (1989). While, the measurement of life satisfaction Satisfaction With Life Scale (SWLS) by Ed Diener, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen and Sharon Griffin (1985). The respondents of research are 109 nurses that has been working in some hospitals in Jakarta for minimum of one year. The method used were non-probability sampling with purposive sampling technique. Data was processed using multiple linear regression. The results showed that social skills significantly influence organizational commitment, life satisfaction significantly influences organizational commitment, social skills and life satisfaction significantly influence organizational commitment. This regression model produced R squared amounted to 0,295. 29,5% of the organizational commitment was influenced by social skills and life satisfaction. That means the higher social skills, the higher organizational commitment. Moreover, the higher life satisfaction, the higher organizational commitment.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Social Skills, Life Satisfaction, Nurse*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *social skills* dan *life satisfaction* terhadap *organizational commitment* pada perawat generasi Y. *Organizational commitment* diukur menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* dibuat oleh Richard T. Mowday, Richard M. Steers, dan Lyman W. Porter (1979). *Social skills* menggunakan *Social Skills Inventory* (SSI) dibuat oleh Ronald. E. Riggio (1989). *Life satisfaction* menggunakan *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) oleh Ed Diener, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen dan

Sharon Griffin (1985). Responden penelitian ini 109 perawat yang bekerja minimal selama satu tahun di beberapa rumah sakit di Jakarta. Metode penelitian dilakukan secara *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Data diolah dengan teknik statistik regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan *social skills* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment*, *life satisfaction* berpengaruh secara signifikan pada *organizational commitment*, serta *social skills* dan *life satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment*. Model regresi ini mendapatkan nilai dari R Square yaitu sebesar 0,295. Sehingga 29,5% variabel *organizational commitment* dipengaruhi oleh *social skills* dan *life satisfaction*. Berarti semakin tinggi *social skills* dapat meningkatkan *organizational commitment* pada seseorang dan semakin tinggi *life satisfaction* dapat meningkatkan *organizational commitment* pada seseorang.

**Kata Kunci:** *Organizational Commitment, Social Skills, Life Satisfaction, Perawat*

## A. PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan bidang penting yang dibutuhkan oleh banyak masyarakat. Perawat menjadi kunci atau peran penting dalam bidang kesehatan saat ini. Jika pelayanan kesehatan yang diberikan baik maka akan berdampak positif pula pada masyarakat. Perawat sebagai tenaga kerja profesional dituntut akan kemampuan dalam mengelola, kewenangan, tanggung jawab dan ketrampilannya dalam memberikan pelayanan dalam kesehatan (Kusnanto, 2003). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Auerbach, Buerhaus, & Staiger (2017) bahwa generasi Y akan banyak berada di bidang keperawatan untuk 10 tahun ke depan dengan alasan yaitu mengenai faktor ekonomi. Generasi Y menurut Lancaster dan Stillman (dalam Putra, 2017) yaitu mereka yang lahir dari tahun 1981 sampai 1999. Perawat pada generasi ini berusia sekitar 20 sampai 38 tahun. Hurlock (2003) menjelaskan bahwa rentang usia 18 sampai 40 adalah berada di masa dewasa awal pada seseorang.

Menurut CNN Indonesia terdapat survei yang dilakukan oleh Jobstreet bahwa sebanyak 66% generasi Y senang berpindah-pindah tempat kerja kurang dari 2 tahun. Generasi yang memiliki nama lain generasi milenial ini sering disebut sebagai “kutu loncat” di mana ini akan memberikan dampak pada perusahaan atau organisasi dan generasi yang mudah bosan ini biasanya lebih menyukai perusahaan atau organisasi dengan memiliki gaji yang tinggi, menyediakan fasilitas pelatihan, pengembangan, tempat kerja yang nyaman serta memperhatikan fasilitas (Priherdityo, 2016). Karakteristik generasi Y yaitu tidak bisa lepas dari dunia maya dan media sosial, mudah bosan, mencari banyak pengalaman, menyukai hal-hal yang cepat dan instan, kritis dengan fenomena yang terjadi dan dapat melakukan beberapa tugas secara bersamaan (Wijayanti, 2018).

Profesi perawat banyak digemari walaupun profesi ini termasuk dalam profesi yang memiliki gaji tinggi (Ikhsanti, 2017). Perawat merupakan profesi yang sangat dibutuhkan dan memiliki peran dan tanggung jawab penting di dalam pelayanan kesehatan. Pada umumnya perawat memiliki beberapa peran yaitu seperti pemberi asuhan, menjadi pemimpin di dalam sebuah komunitas, *educator*, pembela dan menjadi *researcher*. Pertama adalah pemberi asuhan dimana perawat dapat menerapkan keterampilan berpikir kritis, pendekatan untuk penyelesaian

masalah dan pembuatan keputusan perawatan. Menjadi pemimpin di dalam sebuah komunitas yaitu dapat menjalankan peran kepemimpinan dalam komunitas. *Educator* yaitu dapat menjadi pendidik klien dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya. Pembela yaitu dapat memberikan perlindungan pada pasien atau komunitas sesuai dengan pengetahuan dan kewenangannya. Terakhir, menjadi *researcher* yaitu dapat melakukan penelitian sederhana dan menerapkan hasil kajiannya (Infodatin, 2017).

Perawat menjalankan pekerjaannya demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya kepada masyarakat terkait hal memberikan pelayanan yang terbaik di bidang kesehatan. Menjadi seorang perawat merupakan pekerjaan yang mulia dengan berbagai hal yang harus dilakukan seperti memberikan obat, menjaga pasien, memberikan motivasi, perhatian, dukungan kepada pasien maupun keluarga pasien dan memberikan berbagai tindakan keperawatan lainnya. Tanggung jawab dan risiko yang dimiliki oleh para perawat juga sangat besar karena berkaitan dengan pasien dan rumah sakit.

Berdasarkan *pre-research* yang dilakukan yaitu survei secara langsung dengan keterangan dari 5 orang perawat di beberapa rumah sakit di Jakarta bahwa para perawat tersebut memiliki keinginan untuk berpindah kerja ke rumah sakit lain dengan alasan yang berbeda-beda seperti, ingin menambah pengalaman baru, mendapatkan gaji yang lebih besar, dan meningkatkan kompetensi. Selain itu peneliti melakukan survei pada 31 partisipan perawat yang bekerja selama 1 sampai 5 tahun di beberapa rumah sakit di Jakarta. Bahwa sebanyak 61,1 % perawat generasi Y memiliki keinginan berpindah tempat kerja dengan alasan yang berbeda-beda juga sama seperti sebelumnya yaitu ingin menambah pengalaman baru, mendapatkan ilmu pengetahuan baru, gaji yang lebih besar, dan mengenai jarak tempat tinggal dengan tempat kerja. Para perawat ini sebagian besar adalah lulusan DIII dan S1 Keperawatan serta sebanyak 83,3 % lebih banyak tertarik untuk berpindah kerja ke rumah sakit lain. Seperti halnya bahwa generasi Y ialah generasi yang memiliki keinginan untuk maju dengan mencari informasi, pengetahuan dan pengalaman baru (Firdiansyah, 2018). Selain itu, generasi Y juga menyukai pekerjaan-pekerjaan yang bergaji tinggi (Nurfadilah, 2018). Maka berdasarkan karakter-karakter positif yang dimiliki oleh generasi Y membuat mereka memiliki keinginan berpindah tempat kerja yang mempengaruhi komitmen organisasinya.

Menurut keterangan dari Ketua Umum Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) berdasarkan WHO bahwa saat ini sangat sedikitnya ketersediaan tenaga di bidang kesehatan terutama yaitu perawat di Indonesia dengan melihat rasio perbandingan antara tenaga kesehatan dengan masyarakat di Indonesia (Liputan 6, 2019). Menurut Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) tahun 2014 rasio kebutuhan perawat sebesar 94,07 perawat per 100.000, ditahun 2015 sebesar 87,65 perawat per 100.000 penduduk, di mana ini menunjukkan jauh dari target sebesar 180 perawat per 100.000 penduduk pada tahun 2019 (Infodatin, 2017). Hal tersebut menunjukkan bentuk krisis dan kekurangan tenaga kesehatan yaitu perawat (Koran Sindo, 2017). Berdasarkan jumlah perawat di Indonesia pada Desember 2016 adalah sebanyak 298.876 ribu orang. Pada bulan April 2017 jumlah perawat yaitu sebanyak 359.339 ribu orang (103.013 ribu adalah laki-laki dan 256.326 ribu adalah perempuan). Kemudian per 22 Oktober 2017 jumlah perawat yaitu sebanyak 384.946 ribu orang (Liputo, 2017). Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia jumlah perawat di Indonesia tahun 2018 yaitu sebanyak 410.064 orang. Namun, banyak lulusan perawat yang

menjadi pengangguran yaitu rata-rata setiap tahun sebanyak 28.000 perawat (Hadi, 2017). Banyaknya perawat yang menganggur ini dikarenakan lapangan pekerjaan yang menyempit dan membuat para perawat tidak memiliki pekerjaan lalu ada yang sampai membuka praktek sendiri dan menjadi sukarelawan di rumah sakit (Liberani, 2017). Selain hal tersebut juga disebabkan karena para lulusan perawat kesulitan dalam membuat Surat Tanda Registrasi (STR) yang sangat penting dan dibutuhkan oleh perawat untuk melakukan aktivitas pelayanan kesehatan (Destur, 2017). Jumlah penduduk di Indonesia tahun 2018 mencapai 265 juta lebih jiwa (Tumoutou, 2018). Rasio perawat di Indonesia yaitu 10:10.000 menurut data dari WHO yang seharusnya 18:10.000 dan ini termasuk di bawah standar dunia (Embu, 2019).

Terdapat pandangan atau persepsi sebagian besar masyarakat pada perawat, yaitu sebagai “pembantu dokter”. Karena masyarakat melihat bahwa perawat melakukan pekerjaan dan tugasnya sesuai dengan perintah yang diberikan dari dokter (Gunawan, 2016). Padahal, perawat sendiri adalah profesi yang sama seperti dokter, yaitu sama-sama memberikan pelayanan kesehatan terbaik berdasarkan pendidikan yang telah ditempuh sebelumnya. Ruang lingkup perawat bukan hanya ada pada dunia medis saja namun juga dunia keperawatan. Pelayanan secara bio, psiko, sosial, dan spiritual adalah bentuk pelayanan profesional yang diberikan oleh perawat secara luas di mana ditujukan untuk lapisan masyarakat baik yang sedang sakit maupun sehat (Nurul, 2018). Perawat menjalani beberapa tingkat bidang pendidikan yang berbeda-beda, seperti D3 Keperawatan, Sarjana plus Profesi Keperawatan atau yang sering disebut sebagai *Ners*, Magister Keperawatan dan Spesialis Keperawatan (Lestari, 2014).

Berdasarkan pada penjabaran teoritis yang telah dikemukakan, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh *social skills* dan *life satisfaction* terhadap *organizational commitment* dengan responden yaitu pada perawat generasi Y.

## B. KAJIAN LITERATUR

### Perawat

Perawat adalah seseorang yang profesional dengan memiliki kemampuan, tanggung jawab, dan wewenang dalam melaksanakan dan memberika asuhan pada berbagai pelayanan kesehatan (Kusnanto, 2003). Memberikan bantuan kepada klien baik yang sedang dalam keadaan sakit atau tidak dengan tujuan terpenuhinya kondisi yang sehat adalah bentuk tanggung jawab profesi perawat yang merupakan bagian dari dari tim kesehatan (Haryanto, 2007).

### *Organizational Commitment*

*Organizational commitment* adalah suatu bentuk ukuran yang subjektif mengenai persepsi karyawan terkait dengan nilai-nilai inti organisasi, keinginan untuk tetap bertahan dengan organisasi dan kesediaan untuk mengerahkan lebih banyak kontribusi dari yang diharapkan oleh organisasi (Mowday *et al.*, 1979). *Organizational commitment* yaitu adanya identifikasi dan keterlibatan dalam organisasinya (Mowday *et al.*, 1982). Dimensi-dimensi yang dimiliki oleh *organizational commitment* (Mowday *et al.*, 1979), yaitu mempercayai nilai-nilai organisasi dan tujuan organisasi. Partisipasi yaitu bentuk kesediaan untuk berkontribusi nyata atas nama organisasi. Loyalitas yaitu keinginan individu yang kuat untuk mempertahankan dirinya di dalam organisasi. *Organizational commitment* memiliki beberapa faktor-faktor menurut Mowday,

Porter, dan Steers (dalam, Hellriegel dan Slocum, 2007) yaitu: (1) Pada tujuan dan organisasi, di mana individu mendapatkan dukungan dan penerimaan, (2) Individu memiliki keinginan dan kemauan dalam bekerja keras untuk organisasi, (3) Individu memiliki keinginan untuk tidak meninggalkan organisasi tempat ia bekerja.

Menurut Allen dan Meyer (1990) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational commitment* yaitu diantaranya sebagai berikut:

Karakteristik individu yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan status, (1) Karakteristik dari organisasi yaitu struktur organisasi., (2) Pengalaman organisasi yaitu peran seseorang di dalam organisasi, hubungan dengan rekan kerja, kepuasan dan motivasi dalam berorganisasi.

### **Social Skills**

*Social skills* adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yaitu dapat berupa komunikasi verbal dan nonverbal dengan tiga bentuk keterampilan yaitu ekspresivitas, sensitivitas, dan kontrol dengan dua domain yaitu emosional dan sosial. Pertama, ekspresivitas yaitu mengenai kemampuan dalam mengekspresikan diri, lalu sensitivitas yaitu mengenai kemampuan dalam menerima dan memahami pesan dari orang lain dan kontrol yaitu mengenai kemampuan dalam mengatur komunikasi dengan orang lain (Riggio, 1986). Individu yang memiliki keterampilan sosial akan mencari pekerjaan yang memungkinkan banyak kontak sosial, memiliki pengalaman dalam berakting daripada orang-orang yang tidak memiliki keterampilan sosial, lebih bertahan di organisasi dan memiliki banyak ikatan sosial (Friedman et al., 1980). Terdapat beberapa dimensi-dimensi yang dimiliki oleh *social skill* (Riggio, 1986) yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. *Emotional expressivity*, yaitu keterampilan umum dalam bentuk nonverbal. Kemampuan individu untuk mengekspresikan diri secara cepat dan tepat mengenai perasaan yang dirasakan serta kemampuan untuk mengekspresikan secara nonverbal dengan bentuk sikap dan isyarat antarpribadi.
2. *Emotional sensivity*, yaitu keterampilan umum dalam menerima dan memahami komunikasi nonverbal orang lain. Menggambarkan kemampuan individu yang secara emosional lebih peka dan mampu dalam memahami komunikasi serta dapat empati keadaan emosional orang lain.
3. *Emotional control*, yaitu kemampuan dalam mengelola dan mengendalikan emosional dan nonverbal. Individu dapat mengelola emosi dengan baik, dapat menempatkan emosi dengan tepat, menggunakan isyarat emosional yang tepat dengan kondisi lingkungannya.
4. *Social expressivity*, yaitu keterampilan berbicara secara verbal dan kemampuan dalam melibatkan orang lain dalam melakukan interaksi sosial. Memiliki kemampuan untuk memulai sebuah percakapan dengan orang lain.
5. *Social sensivity*, yaitu kemampuan untuk memecahkan kode dan memahami komunikasi verbal serta pengetahuan umum tentang norma-norma yang mengatur perilaku sosial secara tepat. Mampu menjadi pengamat dan pendengar yang baik.
6. *Social control*, yaitu keterampilan umum dalam presentasi diri secara sosial. Mampu memainkan peran sosial dan menyesuaikan perilaku pribadi agar sesuai dengan situasi sosial tertentu.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *social skills*, diantaranya sebagai berikut (Thalib, 2010): (1) Keluarga, yaitu menjadi bagian penting dalam membentuk hubungan komunikasi individu dengan orang lain disekitarnya. (2) Lingkungan, yaitu lebih mengenal lingkungan sosial yang lebih luas selain anggota keluarga. (3) Kepribadian, yaitu bahwa penampilan tidak selalu menggambarkan kepribadian individu di mana dapat menghargai orang lain tanpa melihat penampilannya. (4) Rekreasi, yaitu dengan rekreasi individu akan merasa lebih baik yaitu dari segi fisik maupun non fisik. (5) Lawan jenis, yaitu interaksi yang dilakukan dengan lawan jenis dapat membuat individu memahami perannya dan orang lain. (6) Pendidikan, yaitu cara belajar dan proses belajar yang dapat membantu dalam keterampilan social individu. (7) Solidaritas kelompok, yaitu individu yang melakukan kegiatan dengan kelompoknya untuk hal-hal positif. (8) Lapangan kerja, yaitu dapat mengarahkan dalam pemilihan karir individu.

### ***Life Satisfaction***

*Life satisfaction* dicirikan dengan pendekatan teori kognitif yaitu bagaimana diri melihat diri sendiri dengan acuan atau ukuran standar dari diri sendiri (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). *Life satisfaction* yaitu mengacu pada proses penilaian, di mana individu menilai kualitas hidup mereka berdasarkan serangkaian kriteria-kriteria unik mereka sendiri (Shin & Johnson, 1978). aspek-aspek yang dimiliki oleh *life satisfaction* (Diener et al., 1999) yaitu Keinginan untuk mengubah hidup, kepuasan dengan kehidupan saat ini, kepuasan dengan masa lalu, kepuasan dengan masa depan, dan pandangan orang lain yang signifikan tentang kehidupan seseorang. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *life satisfaction* yaitu sebagai berikut (Palmore & Luikart, 1972):

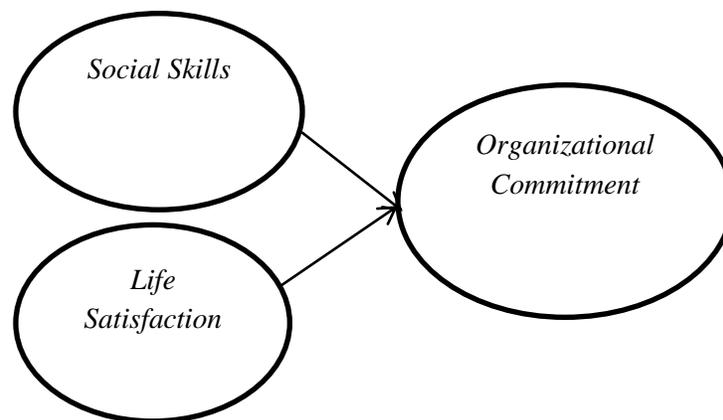
1. Kesehatan  
Yaitu persepsi individu tentang kesehatannya terutama mengenai pandangan optimis atau pesimis dalam kehidupannya.
2. Aktivitas organisasi  
Yaitu individu dengan aktivitas organisasi yang lebih maka biasanya memperoleh kepuasan hidup yang sesungguhnya dari aktivitas seperti orang yang depresi dengan kepuasan hidup yang rendah cenderung menarik diri dari aktivitas organisasi.
3. Gaya Hidup  
Yaitu individu memiliki kepercayaan bahwa kontrol yang dimiliki pada hidup berhubungan pada gaya hidup yang memberikan lebih banyak kepuasan dan individu yang memiliki pengalaman yang lebih memuaskan dapat mengembangkan keyakinan yang lebih kuat bahwa dapat mengendalikan hidupnya.
4. Pendapatan dan pendidikan  
Yaitu pendapatan yang memadai akan lebih banyak memenuhi kebutuhan dasar yang berkaitan dengan kepuasan hidup individu. Pendidikan yaitu pendidikan yang telah dicapai terhadap standard capaian yang seharusnya didapatkan.

## Hipotesis Penelitian

Terdapat beberapa Hipotesis Alternatif (Ha) dalam penelitian ini, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Ha1: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Social Skills* terhadap *Organizational Commitment* pada perawat generasi Y.
2. Ha2: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* pada perawat generasi Y.
3. Ha3: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Social Skills* dan *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* pada perawat generasi Y.

## Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian Pengaruh *Social Skills* dan *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* Pada Perawat Generasi Y.

Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti (2019)

## C. PELAKSAAAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu untuk mencari tahu pengaruh *social skills* dan *life satisfaction* terhadap *organizational commitment* dan pengumpulan data serta hasil dari penelitian ini akan berupa angka. *Social skills* menggunakan skala *Social Skills Inventory* (SSI), *Life Satisfaction* menggunakan skala *Satisfaction With Life Scale* (SWLS), serta *Organizational Commitment* menggunakan skala *Organizational Commitment Questionnaire*. Berdasarkan *pilot study* yang dilakukan pada 31 perawat bahwa aitem 9 dan 13 pada skala *organizational commitment* tidak valid dengan *alpha cronbach's* sebesar 0,72. Aitem 9, 11, dan 29 pada skala *social skills* dengan *alpha cronbach's* sebesar 0,86. Lalu aitem 1 pada skala *life satisfaction* dengan *alpha cronbach's* sebesar 0,79.

### Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian yaitu perawat laki-laki dan perempuan yang bekerja minimal 1 tahun kerja di beberapa rumah sakit di Jakarta dengan lulusan D3 atau S1 Keperawatan yang berusia 20 sampai 38 tahun.

### Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 20.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilakukan beberapa uji pengukuran untuk mengetahui pengaruh *social skills* dan *life satisfaction* terhadap *organizational commitment* pada perawat generasi Y.

### Uji Normalitas

Uji normalitas pada hitungan regresi yang digunakan untuk melihat dan menguji nilai residual yang dihasilkan oleh regresi apakah terdistribusi secara normal atau tidak dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Kolmogorov-Smirnov**

|                                | <b>Sig</b> | <b>Keterangan</b> |
|--------------------------------|------------|-------------------|
| <i>Unstandardized residual</i> | 0,092      | Normal            |

Dapat dilihat pada tabel 1 bahwa menunjukkan hasil bahwa model regresi berganda sudah memenuhi persyaratan normalitas. Bahwa signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* yang lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas di mana pada keadaan model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau tidak sempurna dengan mendekati sempurna antar variabel independen (IV).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel | Tolerance | VIF   |
|----------|-----------|-------|
| Total_LS | ,901      | 1,110 |
| Total_SS | ,901      | 1,110 |

Dapat dilihat pada tabel 2 yang menunjukkan dan menjelaskan bahwa nilai *Tolerance* untuk semua variabel lebih dari 0,1 dengan nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10. Sehingga berdasarkan tabel di atas, bahwa tidak adanya masalah multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini, sehingga tidak terjadi saling hubungan antar variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan keadaan model regresi di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain di dalam penelitian. Di bawah ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini, yaitu:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel | Sig  |
|----------|------|
| Total_LS | ,263 |
| Total_SS | ,035 |

Dapat dilihat pada tabel 3 bahwa uji Glejser diatas menjelaskan dan menunjukkan nilai signifikansi pada variabel independen salah satunya lebih dari 0,05, maka dari itu variabel tersebut tidak mengalami masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dilakukan ini.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Pada pengujian penelitian mengenai pengaruh *social skills* dan *life satisfaction* terhadap *organizational commitment*, dapat melakukan dengan perhitungan antara skor total *social skills*, *life satisfaction*, dan *organizational commitment*. Menggunakan teknik untuk mencari pengaruh antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat yaitu Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*), berdasarkan pada taraf signifikansi yaitu sebesar 5%.

### Nilai Koefisien Determinasi *Social Skills* dan *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan, maka diperoleh:

**Tabel 4**  
**Hasil Koefisien *Social Skills* dan *Life Satis***

*Faction terhadap Organizational Commitment*

| R    | R Square |
|------|----------|
| ,543 | ,295     |

Dapat dilihat pada tabel 4.12 yang menunjukkan hasil analisis model regresi ini mendapatkan nilai dari R Square yaitu sebesar 0,295. Berarti 29,5% variabel *organizational commitment* dipengaruhi oleh *social skills* dan *life satisfaction*. Sedangkan yaitu sebesar 70,5% dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang diperoleh dari diluar penelitian ini

**Uji F**

Kemudian dalam penelitian ini juga melakukan uji F yang dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi berganda pada peneltitian ini signifikan atau tidak signifikan. Selain itu apakah model penelitian ini sesuai atau tidak sesuai. Dapat dinyatakan signifikan jika berada pada nilai sig < 0,05, sedangkan jika berada pada nilai sig > 0,05 berarti tidak signifikan. Tabel di bawah ini adalah hasil perhitungan dari analisis regresi yang dilakukan:

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji F**

| F      | Sig.              |
|--------|-------------------|
| 22,164 | ,000 <sup>b</sup> |

Dapat dilihat pada tabel 4.13 bahwa terdapat hasil yaitu, signifikansi F dan uji model regresi adalah 0,000 serta dengan nilai *level of significance* sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *social skills* dan *life satisfaction* dapat berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment*, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Hasil Uji t**

Melakukan uji t agar dapat mengetahui masing-masing dari variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Termasuk signifikan apabila berada pada nilai sig < 0,05, sedangkan apabila berada pada nilai sig > 0,05 dinyatakan tidak signifikan. Tabel di bawah ini adalah hasil analisis perhitungan regresi yang dilakukan.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t**

|  | Koef. | t | Sig. |
|--|-------|---|------|
|--|-------|---|------|

|          |        |       |      |
|----------|--------|-------|------|
|          | 16,906 | 2,142 | ,034 |
| Total_SS | ,360   | 4,608 | ,000 |
| Total_LS | ,956   | 3,110 | ,002 |

Dapat dilihat pada tabel 4.14 bahwa dapat diperoleh nilai koefisien regresi variabel *social skills* adalah berada di 0,360 dengan *t-value* 4,608 (sig. 0,000), yang berarti variabel *social skills* secara positif dan signifikan mempengaruhi *organizational commitment*. Maka dengan semakin tinggi *social skills* dapat meningkatkan *organizational commitment* pada seseorang.

Kemudian dapat dilihat hasil yang diperoleh nilai koefisien regresi variabel *life satisfaction* adalah berada di 0,956 dengan *t-value* 3,110 (sig. 0,002), yang berarti variabel *life satisfaction* secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi *organizational commitment*. Maka dengan semakin tinggi *life satisfaction* dapat meningkatkan *organizational commitment* pada seseorang.

## E. PENUTUP

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara *social skills* dan *life satisfaction* terhadap *organizational commitment* pada perawat generasi Y. Selain itu, berdasarkan hasil uji koefisien regresi pada masing-masing variabel bahwa *social skills* secara positif dan signifikan mempengaruhi *organizational commitment* serta *life satisfaction* secara positif dan signifikan mempengaruhi *organizational commitment*. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha1 dan Ha2 dari penelitian ini dapat diterima yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan dari *social skills* terhadap *organizational commitment* pada perawat generasi y” dan “terdapat pengaruh yang signifikan dari *life satisfaction* terhadap *organizational commitment* pada perawat generasi Y”. Untuk rumah sakit, agar dapat memberikan pelatihan kepada para perawat yaitu pelatihan mengenai keterampilan sosial dan kepuasan hidup perawat. Pelatihan ini dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi perawat dalam bekerja di rumah sakit. Untuk individu, bahwa dibutuhkan keinginan dan kemauan dari diri individu untuk tetap berkomitmen pada rumah sakit dengan keterampilan sosial baik di lingkungannya serta kepuasan hidup yang baik dan tinggi agar lebih produktif di rumah sakit.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Auerbach, D. I., Buerhaus, P. I., & Staiger, D. O. 2017. Millennials almost twice as likely to be registered nurses as baby boomers were. *Health Affairs*, 36(10): 1804-1807.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. 1985. The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1): 71-75.
- Diener, E., Scollon, E., & Lucas, R. 1999. Subjective Well Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125: 276- 302.

- Destur. 2017. Susah Cari Kerja Karena STR, Perawat Ini Jadi Pengangguran Setelah Lulus. [cited 2019 May 8], Available from: <https://senyumperawat.com/2017/08/susah-cari-kerja-karena-str-perawat-ini-jadi-pengangguran-setelah-lulus.html>
- Embu, W. S. 2019. Jumlah Tenaga Perawat di Indonesia di Bawah Standard Dunia. [cited 2019 April 21]. Available from: <https://www.merdeka.com/uang/jumlah-tenaga-perawat-di-indonesia-di-bawah-standard-dunia.html>
- Friedman, H. S., Prince, L. M., Riggio, R. E., & DiMatteo, M. R. 1980. Understanding and assessing nonverbal expressiveness: The Affective Communication Test. *Journal of personality and social psychology*, 39(2): 333.
- Gunawan, J. 2016. Perawat Bukanlah Pembantu Dokter [cited 2019 March 9]. Available from: <http://www.tribunnews.com/tribun-ners/2016/01/20/perawat-bukanlah-pembantu-dokter>
- Hadi, F. 2017. Puluhan Ribu Lulusan Perawat Nganggur Tiap Tahun [cited 2019 April 21] Available from: <https://www.murianews.com/2017-03/24/110709/puluhan-ribu-lulusan-perawat-nganggur-tiap-tahun.html>
- Haryanto. 2007. Konsep Dasar Keperawatan dengan Pemetaan Konsep. Salemba Medika: Jakarta.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W., 2007. *Organizational Behaviour* (11th ed). Thomson Higher Education: USA.
- Hurlock, E.B. 2003. Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (edisi ke-5). Jakarta: Erlangga
- Ikhsanti, D. 2017, 26 September . Profesi Vital di Indonesia Namun Memiliki Gaji Kecil Tahun 2017 [cited 2019 March 7]. Available from: <https://www.aturduit.com/articles/profesi-penting-bergaji-kecil/>
- Kusnanto. 2003. Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional. EGC: Jakarta.
- Liberani, C. 2017. Lapangan Kerja Kian Menyempit, Banyak Perawat Putuskan Jadi Sukarelawan [cited 2019 May 8]. Available from: <http://pontianak.tribunnews.com/2017/12/01/lapangan-kerja-kianmenyempit-banyak-perawat-putuskan-jadi-sukarelawan>
- Lestari, T. R. P. 2014. Pendidikan Keperawatan: Upaya Menghasilkan Tenaga Perawat Berkualitas. *Jurnal Aspirasi*, 5(1): 1-10.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2): 224- 247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. 1982. *Employee-Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press: New York.
- Nurul. 2018. Perawat Adalah Sebuah Profesi, Bukan Pembantu Dokter [Cited 2019 March] Available from: <https://www.perawat.co/perawat-adalah-sebuah-profesi-bukan-pembantu-dokter/>
- Palmore, E., & Luikart, C. 1972. Health and Social Factors Related to Life Satisfaction. *Journal of Health and Social Behavior*, 13(1): 68-80.

- Putra, Y. S. 2017. Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 9(18).
- Riggio, R. E. 1986. Assessment of basic social skills. *Journal of Personality and social Psychology*, 51(3): 649.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. 1978. Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social indicators research*, 5 (1-4): 475-492.
- Thalib, S. B. 2010. *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Jakarta: Kencana.