

## HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA PERAWAT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI RUANG RAWAT INAP

<sup>1\*</sup>Renny Triwijayanti, <sup>2</sup>Romiko, <sup>3</sup>Mukti Muda

<sup>1</sup>Program Studi D III Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Palembang

<sup>2,3</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Palembang

Email: [renny.reiqisaisy@gmail.com](mailto:renny.reiqisaisy@gmail.com)

### Abstrak

Komitmen organisasi merupakan keinginan atau loyalitas seseorang untuk menetap dalam suatu organisasi yang tercermin dalam sikap dan perilaku baik secara afektif, normatif maupun *continuance*. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja terjadi ketika sesuatu yang diharapkan individu sesuai dengan kenyataan yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pusri Palembang tahun 2017. Penelitian ini dilakukan dengan desain *Survey Analitik Cross Sectional*. Teknik sampling dengan cara total sampling. Sampel penelitian ini berjumlah 44 orang perawat yang bekerja di ruang rawat inap rumah sakit Pusri Palembang. Hasil uji statistik didapatkan hasil, untuk variabel kepuasan kerja perawat, terdapat 59,1 % yang puas dengan pekerjaannya dan 40,9% yang tidak puas dengan pekerjaannya dan untuk variabel komitmen organisasi, terdapat 45,5% yang berkomitmen terhadap organisasi dan 44,5% yang tidak berkomitmen terhadap organisasi. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* didapatkan *p-value* = 1,000 sehingga  $H_0$  diterima. Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pusri Palembang tahun 2017. Saran penelitian ini adalah menyelaraskan peran individu dengan keterampilan mereka, menciptakan kepercayaan bahwa setiap perawat memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan dari rumah sakit. Selain itu, Rumah sakit harus dapat memberikan nilai lebih bagi perawat dalam bentuk penghargaan, baik dalam bentuk berupa piagam dan sejumlah uang dari rumah sakit dengan tujuan dapat menjadi teladan bagi perawat lainnya agar termotivasi, bergairah dan meningkatnya loyalitas perawat terhadap rumah sakit.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Perawat

### PENDAHULUAN

Perawat Indonesia di era pasar bebas dan globalisasi dapat berkompetisi dengan perawat asing dengan cara meningkatkan kinerja pelayanan dan lebih profesional dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit (Gary, 2015). Rumah sakit sebagai salah satu penyedia jasa pelayanan harus mengetahui bahwa konsumen sebagai pengguna jasa berharap mendapatkan pelayanan dengan kualitas terbaik (Munandar, 2008). Sebagai institusi pelayanan kesehatan yang melaksanakan pelayanan kesehatan perorangan secara lengkap yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No 44 Tahun 2009 pasal 1 ayat 1). Dimana perawat adalah tenaga medis yang 24 jam berada disamping pasien (Nursalam, 2014).

Keberhasilan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat, namun hal yang lebih mendasari baik atau tidaknya kinerja adalah komitmen seseorang untuk berorganisasi (Zangaro, 2001). Komitmen berorganisasi adalah tekad yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dalam hal ini berarti mendedikasikan niat dan kemauan yang kuat agar tujuan dalam berorganisasi dapat tercapai (Wexley, 2003).

Tanpa komitmen, gairah untuk mencapai tujuan akan berkurang yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas seseorang dalam melakukan sesuatu, hal ini berarti komitmen seseorang dalam berorganisasi akan berdampak pada kinerja seseorang dalam bekerja (Beer, 2009).

## **Seminar dan Workshop Nasional Keperawatan “Implikasi Perawatan Paliatif pada Bidang Kesehatan”**

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan seseorang yang mempunyai komitmen organisasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja secara langsung sebesar 2,5% dibanding seseorang yang mempunyai komitmen organisasi yang buruk (Sumiyati, 2014).

Indonesia merupakan salah satu negara Asia yang perlu untuk memperhatikan tingkat komitmen organisasi, karena dari beberapa penelitian didapatkan bahwa tingkat komitmen organisasi lebih banyak yang tergolong rendah (18,3%) dibandingkan yang tinggi hanya (13,3%).(Sakina, 2009). Irman (2011) menyatakan bahwa keterlambatan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bekasi mencapai 91,20% yang mana hal ini semakin memperjelas bahwa penting untuk meningkatkan komitmen seseorang dalam bekerja.

Membangun komitmen organisasi bukanlah perkara mudah dan membutuhkan waktu yang lama, Komitmen organisasi hanya dapat dicapai setelah ada kepercayaan individu terhadap organisasi (Sopiah, 2008). Salah satu faktor yang dapat membuat kepercayaan seseorang terhadap organisasi menjadi baik adalah dengan memperhatikan aspek kepuasan kerja, jika aspek kepuasan kerja terpenuhi maka kepercayaan bahwa organisasi benar-benar peduli terhadap karyawannya akan muncul dengan sendirinya, yang mana hal ini akan berdampak pada meningkatnya pula tingkat komitmen seseorang dalam berorganisasi (Robbins, 2013).

Menurut teori perubahan sosial Adams (1965) karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalasnya dengan membantu rekan kerjanya bahkan ia tidak sungkan untuk mengerjakan tugas tambahan yang bukan bagian dari kewajibannya (Yukl, 2010). Kepuasan kerja merupakan wujud dari persepsi seseorang yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan (Robbin, 2013). Sehingga akan berdampak pada tingginya tingkat komitmen seseorang dalam berorganisasi dan tingginya pula tingkat produktivitas seseorang dalam bekerja (Siagian, 2010).

Ruang rawat inap tentunya membutuhkan tenaga kesehatan yang dapat menjaga dan memberikan perawatan kepada pasien secara kontinyu. Salah satu petugas kesehatan tersebut adalah perawat yang bertugas 24 jam diruangan dan memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Setelah dilakukan studi pendahuluan dengan mengobservasi dan melakukan wawancara terhadap delapan orang perawat didapatkan lima orang perawat mengatakan masih belum puas dengan gaji yang mereka terima mengingat beban kerja dan resiko yang mereka hadapi tidak seimbang dengan gaji yang mereka dapatkan. Selain itu, masih terlihat beberapa perawat datang terlambat pada saat shift mereka bekerja yang mana hal ini membuktikan bahwa ada masalah yang terjadi terkait etika mereka dalam bekerja.

Jika dilihat dari sisi promosi maka tiga dari delapan orang perawat yang diwawancarai mengatakan mereka kurang puas dan tidak terlalu banyak berharap dalam hal promosi. Perawat mengatakan di rumah sakit Pusri sistem promosi yang dilakukan hanya menilai dari segi masa kerja saja, sehingga perawat yang memiliki masa kerja terbilang baru maka memiliki kesempatan yang kecil untuk dipromosikan.

Hasil wawancara pada tanggal 14 Januari 2017 dengan delapan orang perawat, empat orang perawat mengatakan jenuh terhadap konflik yang terjadi diantara mereka dengan pasien yang dirawat maupun dengan keluarga pasien, mengingat terkadang ada pasien yang tidak mau mengikuti prosedur yang ada sehingga membuat perawat kesal dan hilang kontrol emosi sesaat yang juga mempengaruhi kenyamanan mereka dalam bekerja.

Data dari rumah sakit pusri menyatakan bahwa dalam tiga tahun terakhir terdapat 19 perawat yang keluar dari rumah sakit Pusri, diantaranya tahun 2014 sebanyak empat orang, tahun 2015 sebanyak 10 orang dan tahun 2016 sebanyak lima orang. Melihat dari sisi perawat ada dua orang perawat dari

delapan orang perawat yang diwawancarai mengatakan jika ada peluang untuk bisa bekerja dirumah sakit lain dengan reward yang lebih menjanjikan dari rumah sakit Pusri maka ia punya pertimbangan untuk pindah ke rumah sakit tersebut.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat masalah dan fenomena yang menurut peneliti perlu untuk diselesaikan terkait kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik survei analitik dengan pendekatan *cross sectional* yang dilakukan pada perawat di ruang rawat inap rumah Sakit Pusri Palembang tahun 2017. Populasi berjumlah 56 perawat dengan sampel pada penelitian berjumlah 44 responden dengan metode *Total Sampling*. Instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner skala *likert*. Analisa data menggunakan *Chi-Square*.

## HASIL

### Analisis Univariat

Tabel 1. Kepuasan Kerja Perawat

No	Kepuasan perawat	kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Puas		26	59,1
2	Tidak puas		18	40,9
	Total		44	100

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja perawat didapatkan hasil bahwa 59,1% responden yang menyatakan puas dengan pekerjaannya. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar perawat yang ada di rumah sakit Pusri Palembang telah puas dengan pekerjaan mereka.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang ada di Indonesia. Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa ada 18 responden yang belum puas dengan pekerjaannya (40,2%), sehingga bisa dikatakan bahwa hampir setengah dari responden masih belum puas terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa terjadi karena didalam kepuasan kerja terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau mendorong seseorang untuk puas terhadap pekerjaannya. Hasil kuesioner yang telah diisi responden didapatkan bahwa pada indikator gaji terdapat beberapa item yang diisi oleh responden dengan sikap negatif. diantaranya, 13 orang responden menyatakan gaji yang ia terima tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari, 18 responden menyatakan gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab serta 30 responden menyatakan bahwa gaji yang ia terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan. Jika hal ini dibandingkan dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa 18 orang perawat belum puas dengan pekerjaan mereka, maka hal ini semakin memperkuat alasan bahwa gaji merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk puas maupun tidak puas terhadap pekerjaannya.

Indikator promosi juga merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan. Nursalam (2014) yang menyatakan bahwa gaji yang diperoleh secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan sesuatu yang ingin dilakukan. Jika seseorang merasa gaji yang ia terima terlalu rendah maka seseorang tersebut akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya yang bisa berujung pada kurangnya minat untuk melakukan pekerjaan dan mendukung tujuan dari organisasi.

**Tabel 2. Komitmen Organisasi**

No	Komitmen Organisasi	Frekuensi	Presentase (%)
1	Komitmen	20	45.5
2	Tidak Komitmen	24	54.5
Total		37	100

Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi didapatkan hasil bahwa lebih dari separuh responden (54,5%) yang menyatakan tidak komitmen terhadap organisasi dan selebihnya (45,5%) menyatakan komitmen terhadap organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa, tingkat perawat yang berkomitmen dan tidak berkomitmen terhadap organisasi di rumah sakit Pusri Palembang hampir sama.

Beberapa dari karyawan atau perawat menyatakan enggan untuk ikut berpartisipasi aktif dalam merealisasikan tujuan/target organisasi, mereka hanya sekedar terlihat ikut ambil bagian dalam mewujudkan misi. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden yang mana terdapat 17 responden yang menyatakan bahwa mereka tidak mempunyai peran aktif dalam rumah sakit. Artinya terlihat jelas mereka tidak bersedia untuk mengeluarkan upaya secara maksimal demi kepentingan organisasi. Kondisi yang demikian memberikan sebuah gambaran bahwa komitmen organisasi terutama dari segi *affective* perawat belum pada kondisi yang optimal.

Melihat hasil yang ada dari beberapa indikator, dapat diindikasikan bahwa *commitment normative* (hal yang berkaitan dengan norma dan kewajiban individu) hal yang paling berpengaruh signifikan terhadap kondisi komitmen organisasi yang ada di rumah sakit Pusri Palembang. Selain itu, lama kerja merupakan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, dimana semakin semakin lama masa kerja individu maka dapat membuat komitmen terhadap organisasi akan semakin baik.

### Analisis Bivariat

Tabel 3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Kepuasan Kerja perawat	Komitmen Organisasi				Jumlah	P	
	Komitmen		Tidak Komitmen				
	N	%	N	%	N	%	
Puas	12	46.2	14	53.8	26	100	1,000
Tidak Puas	8	44.4	10	55.6	18	100	
Jumlah	20	45.5	24	54.5	44	100	

Setelah dilakukan penelitian didapatkan hasil, dari total 44 orang responden yang ada, terdapat 26 orang responden yang puas dengan pekerjaannya (59,1%), dari 26 orang responden yang puas terhadap pekerjaannya didapatkan hasil bahwa 12 orang responden memiliki komitmen terhadap organisasinya (46,2%) dan 14 orang responden lainnya tidak komitmen terhadap organisasinya (53,8%). Sedangkan 18 orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya (40,9%), 8 orang diantaranya komitmen terhadap organisasinya (44,4%) dan 10 orang responden lainnya tidak puas dengan pekerjaannya dan tidak komitmen terhadap organisasi (55,6%).

Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi Square* dengan  $p\text{-value} > \alpha$  (0,05) yaitu 1,000 sehingga  $H_0$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi di ruang rawat inap Rumah Sakit Pusri Palembang tahun 2017.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba, dkk (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di rumah sakit Darmo Surabaya. Selain itu, penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Karambut (2012) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi seseorang dan menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat. Penelitian ini juga tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Riadi (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, dimana semakin puas kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan membuat komitmen organisasi menjadi meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja perawat tidak selalu mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Karena kepuasan kerja merupakan sebuah output dari persepsi individu terhadap pekerjaannya, yang mana apabila seseorang merasa puas bukan berarti ia akan selalu berkomitmen karena komitmen organisasi merupakan keinginan seseorang untuk menetap dan melaksanakan tujuan dari organisasi karena rasa ingin, butuh dan untung rugi, bukannya semata-mata karena puas atau tidanya individu terhadap pekerjaannya.

Komitmen juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lainnya seperti motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis dan Jackson, 2001). Motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Motivasi dapat diperoleh melalui kesukaan seseorang terhadap pekerjaannya atau dari sesuatu diluar pekerjaan seperti status dan kompensasi. Apabila perawat memiliki motivasi yang baik tentunya akan berdampak pada komitmen organisasi. Selain itu dukungan yang diterima juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, karena dengan dukungan perawat akan tergerak untuk melaksanakan sesuatu dengan baik serta berkomitmen dengan baik.

Selain itu faktor lain yang dapat mendukung komitmen seseorang dalam berorganisasi adalah kecedasan emosional seseorang. Teori mengenai emosi erat kaitannya dengan motivasi hal ini dikemukakan oleh Leeper (2003). Garis pemisah antara emosi dengan motivasi adalah sangat tipis. Selain itu, Walgito (2003) mengemukakan bahwa emosi itu menimbulkan energi untuk motivasi.

Goleman (2007) dalam lima dimensi kecerdasan emosional juga menjelaskan bahwa salah satu komponen kecerdasan emosional yang sangat penting adalah mampu memotivasi diri sendiri. Karena, apabila seseorang telah mampu memotivasi diri sendiri maka hal itu akan mendorong seseorang untuk menunjukkan inisiatif, ketekunan, bahkan ia tidak akan sungkan untuk mendidikasikan diri (hal ini juga berarti berkomitmen terhadap sesuatu yang membuatnya termotivasi) serta dapat bersifat proaktif pada tujuan yang ingin dicapai.

Teori diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba, dkk (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi perawat, yang mana hal ini juga berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi seseorang tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2013) juga mendukung bahwa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi sebesar 22,3%. Hasil penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional akan membuat komitmen organisasi menjadi meningkat. Hal ini berarti, individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi, lebih berkomitmen pada organisasi mereka.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait yang ada diatas peneliti menyimpulkan bahwa, kepuasan kerja tidak selamanya dapat mempengaruhi komitmen seseorang dalam

berorganisasi. Jika ingin meningkatkan komitmen seseorang dalam berorganisasi maka seseorang juga perlu memperhatikan aspek-aspek lain seperti halnya motivasi seseorang dalam bekerja, karena motivasi yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk rela melakukan tujuan dari organisasinya dan juga rela berkomitmen terhadap organisasinya. Selain itu, kecerdasan emosional juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen seseorang dalam berorganisasi dengan cara apabila motivasi dan emosi diri sendiri sudah terbentuk maka diharapkan akan muncul sikap berupa menganggap bahwa organisasi merupakan hal yang penting untuk dipertahankan dan loyal terhadap organisasi merupakan sebuah keharusan bagi setiap individu.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagian besar (59,1%) perawat yang ada di rumah sakit puas dengan pekerjaan mereka. Jumlah perawat yang berkomitmen (45,5%) dan tidak berkomitmen (54,5%) terhadap organisasi. Selain itu tidak ada hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi di ruang rawat inap rumah sakit Pusri Palembang tahun 2017. Rumah sakit dapat memberikan reward kepada perawat agar dapat meningkatkan motivasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Masum, A.K.M., dkk. (2016). *Job satisfaction and intention to quit: anempirical analysis of nurses in Turkey.* : Turki
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application.* Califotnia: Sage Publications.
- Karambut, C.A & Noormijati, E.A.T. (2012). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional* (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Purba, F.J., Suprpto, M.H., Elisabeth, M.P. (2014). *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Darmo, Surabaya.*
- Gillies. (1994). *Nursing management: System approach* (3th ed), Philadelphia: W. B.Saunders Co.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* 20th Ed. Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Mangkunegara, A.A. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, L.R & Jackson, H.J. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Buku kedua.
- Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan. Aplikasi dalam praktik keperawatan professional.* Jakarta. Edisi 4. Salemba medika.
- Salem, O.A., dkk (2016). *Relationship between Nurses Job Satisfsaction and Organizational Commitment.* : Saudi Arabia.
- Smith, P. (2014), *Employee engagement: how does Europe compare globally?*[https://www.effectory.com/thought-leadership/employee\\_engagement-how-does-europe-compare-globally/](https://www.effectory.com/thought-leadership/employee_engagement-how-does-europe-compare-globally/) diakses : 10 januari 2017
- Robbins & Judge. (2011). *Organizational behavior.* Upper Saddle River, NJ Pearson Prentice Hall.
- Riadi, S.A. (2013). *Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bagian Direktorat Umum Dan Sumber Daya Manusia.*
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: C.V ANDI.
- Steers, M Richard. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan.* Jakarta: Erlangga.
- Sumiyati (2014). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Tbk Cirebon. Bandung : pendidikan manajemen bisnis fakultas pendidikan ekonomi dan bisnis universitas pendidikan indonesia.
- Undang-Undang Keperawatan Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Kesehatan. <http://www.hukor.depkes.go.id/?dokumen=global&type=1&th=2014>. diakses: 20 Desember 2016