

**PENGARUH KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI DI BLUD RUMAH SAKIT Dr. DORIS
SYLVANUS PALANGKA RAYA**

*The Effect Of Working Nurse Satisfaction With Organizational Commitments
In Hospital Blud Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya*

Mimin Lestari

Email : minlestari79@gmail.com

Poltekkes Kemenkes Palangka Raya

ABSTRAK

Latar Belakang Kualitas pelayanan yang diterima oleh pasien adalah karena komitmen yang dimiliki perawat terhadap organisasi. Kualitas pelayanan menjadi buruk ketika perawat tidak mau atau tidak mampu melakukan pelayanan pada tingkat layanan yang diperlukan. Oleh karena itu, kesediaan perawat untuk terlibat dalam upaya yang menentukan tingkat kualitas pelayanan yang disampaikan dan kepuasan pasien adalah sangat penting. (Diah, 2003). Perawat yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Perawat yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Perawat yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja perawat akan meningkat secara optimal. (Kristianto,2012).

Tujuan Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja perawat pelaksana dengan komitmen organisasi di BLUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya

Metodologi Penelitian ini merupakan penelitian survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang ada di BLUD rumah sakit dr. Doris Sylvanus Palangka Raya dengan jumlah 110 perawat. Subyek penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampel sehingga semua populasi tersebut menjadi subjek dalam penelitian ini.

Hasil Berdasarkan perhitungan menggunakan uji Chi-Square dapat dilihat bahwa kepuasan kerja perawat pelaksana yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebesar 71,2 % dan kepuasan kerja perawat pelaksana yang memiliki komitmen organisasi rendah sebesar 28,8 % .Dari hasil analisis diatas didapatkan p value sebesar 0,018 maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat pelaksana mempunyai hubungan yang signifikan terhadap komitmen

organisasi karena $p \text{ value} < \alpha (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat pelaksana dengan komitmen organisasi. Nilai OR diperoleh sebesar 2,681 dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana akan meningkatkan 2,681 kali terhadap komitmen organisasi.

Simpulan Dalam penelitian ini adalah perawat diharapkan meningkatkan ketrampilan dalam berkomunikasi terapeutik karena dengan komunikasi terapeutik maka dapat mengurangi dampak akibat kurang efektifnya komunikasi terapeutik yang ditimbulkan seperti kecemasan, ketakutan, perubahan sikap maladaptif serta ketergantungan tinggi pada perawat dan orang lain, sehingga dapat memperbaiki kondisi orang lain. Rumah Sakit diharapkan mendukung dan menjadikan penerapan komunikasi terapeutik pada pasien sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Saran Komitmen perawat yang tinggi terhadap rumah sakit dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan serta dapat menumbuhkan kemajuan rumah sakit.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Komitmen organisasi.

ABSTRACT

Background *The quality of service received by patients is due to the nurses' commitment for the organization. Service quality is getting bad when the nurses unwilling or unable to perform services at the level of service needed. Therefore, the willingness of nurses to be involved in efforts that determine the level of service quality delivered and patient satisfaction is very important. (Diah, 2003). Nurses who have a high commitment to the organization will be more motivated to be present in the organization and try to achieve organizational goals. Nurses who have a high commitment to the organization tend to be more stable and productive so that they are more profitable for the organization. One of the factors that affect organizational commitment is job satisfaction. Nurses who satisfied with their duties and environment will feel the same with the organization and engage in activities. Job satisfaction is also an important factor to get optimal work results. When a person feels satisfied in his work, he will endeavor as much as possible with all his abilities to complete the task. Thus the productivity and work results of nurses will increase optimally. (Kristianto, 2012).*

The Purpose of this study *This study aims to determine the effect of nurses' job satisfaction with organizational commitment in BLUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya.*

Method *This research is an analytic survey research with cross sectional approach. The population of this study was all nurses who were in BLUD hospital Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya with 110 nurses. The subject of this study uses a sampling technique that is the total sample so that all of these populations become subjects in this study*

Result *Based on the calculation using the Chi-Square test it can be seen that the nurse's job satisfaction has high organizational commitment of 71.2% and the work satisfaction of the nurse who has a low organizational commitment of 28.8%. From the results of the above analysis obtained $p \text{ value}$ of 0.018, statistically it can be concluded that the nurse's job satisfaction has a significant*

relationship to organizational commitment because p value $< \alpha$ (0.05), so it can be concluded that there is a significant relationship between the job satisfaction of the nurse with organizational commitment. The OR value obtained is 2,681 and can be interpreted that the higher the level of job satisfaction the nurse implements will increase 2,681 times the organizational commitment.

Conclusion *Suggestions in this study are that nurses are expected to improve therapeutic communication skills because therapeutic communication can reduce the impact of less effective therapeutic communication generated such as anxiety, fear, maladaptive attitude changes and high dependence on nurses and others, so as to improve the condition of others. The Hospital is expected to support and make the application of therapeutic communication to patients so that it can improve the quality of nursing services. Suggestions The high commitment of nurses to hospitals can improve performance, improve the quality of nursing services and can grow the progress of the hospital.*

Keywords: *Job satisfaction, Organizational commitment.*

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan yang diterima oleh pasien adalah karena komitmen yang dimiliki perawat terhadap organisasi. Kualitas pelayanan menjadi buruk ketika perawat tidak mau atau tidak mampu melakukan pelayanan pada tingkat layanan yang diperlukan. Oleh karena itu, kesediaan perawat untuk terlibat dalam upaya yang menentukan tingkat kualitas pelayanan yang disampaikan dan kepuasan pasien adalah sangat penting. (Diah, 2003).

Komitmen organisasi dalam perilaku organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut, banyak perusahaan berusaha untuk menciptakan kondisi perusahaan sedemikian rupa dan meningkatkan kualitas pelayanan agar dapat menghasilkan loyalitas karyawan dengan cara antara lain memberikan kompensasi (upah, gaji dan tunjangan) yang menarik atau bahkan kompetitif bila dibandingkan dengan perusahaan lain, membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyediakan fasilitas kerja yang baik, memberikan tugas atau pekerjaan yang menantang dan menarik.

Perawat yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Perawat yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Perawat yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas. Hasil penelitian Angel dkk, 2000 menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kepuasan kerjanya yang tinggi juga. (Swaburg, 2000).

Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang

dimilikinya untuk menyelesaikan tugas. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja perawat akan meningkat secara optimal. (Kristianto,2012). Berdasarkan pada latar belakang masalah,tersebut maka peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja perawat pelaksana dengan komitmen organisasi di BLUD Rumah Sakit dr. Doris Sylvanus Palangka Raya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja perawat pelaksana dengan komitmen organisasi di BLUD Rumah Sakit dr. Doris Sylvanus Palangka Raya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang ada di BLUD rumah sakit dr. Doris Sylvanus Palangka Raya dengan jumlah 110 perawat. Subyek penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampel sehingga semua populasi tersebut menjadi subjek dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner, jenis kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan skala *Guttman*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah pengumpulan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini pengumpulan data primer dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada ibu menyusui, sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara melihat dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang mendukung data penelitian. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan Korelasi *Kendall Tau*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Status Kepegawaian Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Doris Sylvanus Palangka Raya tahun 2016.

Karakteristik Responden	Frekuensi	%
1. Usia		
a. ≤ 30 tahun	90	90
b. ≥ 30 tahun	10	10
2. Jenis Kelamin		
a. Laki – laki	24	24
b. Perempuan	76	76
3. Jenjang Pendidikan		
a. SPK	3	3
b. D3 Keperawatan	85	85
c. Ners	5	5
d. S1 Keperawatan	7	7
4. Masa Kerja		
a. ≤ 1 tahun	4	4
b. ≥ 1 tahun	96	96
5. Status Kepegawaian		
a. PNS	98	98
b. Non PNS	2	2

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kepuasan Kerja pada Perawat di BLUD Rumah Sakit dr. Doris Sylvanus Palangka Raya Tahun 2016

Kepuasan Kerja	Frekuensi	%
Puas	52 %	52,0
Tidak Puas	48 %	48,0
Total	100	100

Tabel 2 menunjukkan lebih besar responden yang menunjukkan kepuasan kerjanya (52%) dibanding dengan yang tidak puas (48%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Komitmen Organisasi pada perawat pelaksana di BLUD Rumah Sakit dr. Doris Sylvanus Palangka Raya Tahun 2016

Komitmen Organisasi	Frekuensi	%
Komitmen Tinggi	60%	60,0
Komitmen Rendah	40%	40,0
Total	100	100

Tabel 3 menunjukkan lebih besar responden yang menunjukkan komitmen tinggi (60 %) di banding dengan komitmen organisasi rendah 40%.

Tabel 4 Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi di Rumah Sakit Umum dr. Doris Sylvanus Palangka Raya

Variabel	Kriteria	Komitmen Organisasi				p value	OR	95% CI
		Tinggi		rendah				
		n	%	n	%			
Kepuasan Kerja	Puas	37	71,2	15	28,8	0,018	2,681	1,175 – 6,118
	Tidak puas	23	47,9	25	52,1			

Hasil analisis bivariat pada tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja perawat pelaksana yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebesar 71,2 % dan kepuasan kerja perawat pelaksana yang memiliki komitmen organisasi rendah sebesar 28,8 % .Dari hasil analisis diatas didapatkan p value sebesar 0,018 maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat pelaksana mempunyai hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi karena p value < α (0,05) , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat pelaksana dengan komitmen organisasi. Nilai OR diperoleh sebesar 2, 681 dan dapat di interpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana akan meningkatkan 2, 681 kali terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian pada 100 responden menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dari kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi. dapat dilihat bahwa kepuasan kerja perawat pelaksana yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebesar 71,2 % dan kepuasan kerja perawat pelaksana yang memiliki komitmen organisasi rendah sebesar 28,8 % .Dari hasil analisis diatas didapatkan p value sebesar 0,018 maka secara statistik dapat disimpulkan

bahwa kepuasan kerja perawat pelaksana mempunyai hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi karena $p \text{ value} < \alpha (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat pelaksana dengan komitmen organisasi. Nilai OR diperoleh sebesar 2,681 dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana akan meningkatkan 2,681 kali terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja memberikan hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka komitmen organisasi akan semakin rendah. Hal ini selaras dengan penelitian Andi A.M. 2011 bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Christine, 2012. Hasil perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien jalur yang positif artinya bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja perawat akan meningkatkan komitmen organisasi mereka. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasi.

Hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dilaporkan oleh studi yang melibatkan profesional yang berkualifikasi. Studi yang dilakukan oleh Wu & Norman, 2005 dalam Al-Hussami, 2008 mendapatkan hasil hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat yang lebih puas dengan pekerjaannya juga lebih berkomitmen dengan pelayanan kesehatan. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dibahas, adapun penelitian yang dilakukan oleh Tella, dkk 2007 yang menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Jika perawat puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, pembayaran, dan atasannya, dan kepuasan kerja keseluruhan, mereka lebih berkomitmen pada organisasi.

Berdasarkan data yang ada, sebagian besar perawat merasa puas terhadap atasan dan pekerjaan yang dijalankan, selain itu perawat yang ada menunjukkan komitmen organisasional yang tinggi dengan merasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit ini sebesar 60%.

Dengan demikian, hasil penelitian ini juga memperkuat teori yang disampaikan oleh Luthans, 2006 dalam Torang S. 2013 bahwa jika variabel yang positif terhadap kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji dan bayaran, kesempatan promosi, atasan mereka dapat terpenuhi, maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik. Sehingga kepuasan kerja berkorelasi positif pada komitmen organisasi. Selain itu Implikasi teoritis dari penelitian ini juga mendukung teori bahwa semakin merasa puas, maka semakin berkomitmen. Adapun penelitian Young dkk, 1998 dalam jurnal manajemen 2012 yang menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang secara positif berkaitan dengan komitmen organisasional adalah kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, kepuasan kerja, pertukaran internal dan eksternal dan imbalan. Sehingga hubungannya dengan penelitian ini bahwa kepuasan kerja yang didalamnya terdapat indikator promosi, karakteristik pekerjaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni :

1. Karakteristik responden berumur rata-rata 34 tahun, jenis kelamin sebagian besar perempuan, pendidikan sebagian besar D3 Keperawatan, status pernikahan sebagian besar menikah, lama kerja rata-rata ≥ 5 tahun.
2. Sebagian besar mempunyai kepuasan kerja perawat pelaksana dan komitmen tinggi terhadap organisasi
3. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, terdapat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan hubungan paling kuat ada pada variabel kepuasan kerja.

Saran

Setelah dilakukan penelitian dan diperoleh suatu kesimpulan, maka peneliti ingin memberikan beberapa saran yaitu :

1. Bagi Pendidikan Keperawatan.
Institusi pendidikan keperawatan khususnya di bidang manajemen dapat menjadikan rotasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai suatu kajian dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Penelitian Keperawatan.
Hasil penelitian dapat digunakan sebagai data dasar bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dan komitmen organisasi.
3. Bagi Rumah Sakit.
Rumah sakit Umum dr. Doris Sylvanus Palangka Raya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dengan kejelasan jenjang karier perawat, kesempatan yang luas untuk diberikan pendidikan dan pelatihan, serta meningkatkan sistem reward. Peneliti menyarankan untuk memprioritaskan program untuk menciptakan kepuasan kerja karena dari hasil penelitian akan lebih mempengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus,R,S. Penerapan Analisis Multivariat Dalam Penelitian Kesehatan Badeni. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: CV.Alfabeta. 2013
- Baron, R. A and Greenberg, J. *Behavior in organization : Understanding And Managing The Human Side Work* 8 ed. New Jersey : Prentice Hall. 2003
- Diah, N. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Sriwijaya Vol 1 No.2 Oktober 2003 ISSN 1412-4251
- Hastono,P,Sutanto. Analisis Data Kesehatan.. Jakarta: FKM UI. 2007
- Hidayat,A.A.A. Metode Penelitian Keperawatan Dan Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Medika. 2008
- Kurniadi, A. Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya Edisi I. Jakarta: Badan Penerbit UI,2013

- Martoyo. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi. 2000
- Manahan. Perilaku Keorganisasian Edisi 3. Bogor: Ghalia Indonesia. 2012
- Ridwan. Dasar – Dasar Statistika. Bandung: Alfabeta. 2008
- Robbins, S.P. Perilaku Organisasi, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia 2006
- Sunyoto, D. Perilaku Organisasional. Jakarta: PT.Buku Seru. 2013
- Sastroasmoro, Sudigdo dan Ismael Sofyan. Dasar – Dasar Metodologi Penelitian Klinis Edisi ke 3. Jakarta: Sagung Seto. 2008: IKAPI. 2011
- Umam,K.. Manajemen Organisasi. Bandung: CV.Pustaka Setia. 2012
- Allen, N. J. dan Meyer, J. P. *The Measurement And Antecedent Of Affective Continuance And Normative Commitmen To The Organization. Journal Of Occupational Psychology.*
- Greenberg, J. dan Baron, R. A. *Behaviour In Organizations : Understanding And Managing The Human Side Of Work*(4thed). Boston : Allyn and Bacon. 2008 *Journal Of Occupational Psychology.* 63. 2000
- Hartline, Michael D and O.C. Ferrell. *The Management of Customer –Contact Service Employees: An Empirical Investigation, Journal of Marketing.* 2001
- Kristianto, D. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening.* 2012
- Lumbanraja, P. Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi, Disertasi. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya, Malang. 2007 (Tidak Dipublikasikan)