

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT RUMAH
SAKIT PANTI WILASA CITARUM**

SEMARANG

Disusun Oleh :

Hana Chrysanti Widyastuti

M2A605034

ABSTRAK

AFTA (Asia Free Trade Area) untuk wilayah ASEAN memberi dampak bagi perusahaan – perusahaan di wilayah Asia Tenggara tidak terkecuali Indonesia. Dampak ini juga dirasakan oleh rumah sakit sebagai organisasi yang bergerak di bidang kesehatan. Kondisi ini menuntut perawat untuk memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan fungsinya. Salah satu cara menumbuhkan komitmen adalah dengan implementasi budaya organisasi. Komitmen organisasi adalah kesediaan untuk mendedikasikan diri pada nilai dan tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah sistem nilai –nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola dan mengorganisasikan perusahaan.

Penelitian dilakukan dengan tujuan mengetahui secara empiris korelasi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala yang terdiri dari skala komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Penelitian ini dilakukan Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa dengan jumlah populasi sebanyak 83 orang, dengan 48 perawat sebagai sampel penelitian dengan karakteristik perawat yang berusia 20-39 tahun, lama bekerja minimal 1 tahun dan berpendidikan terakhir DIII Keperawatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*.

Hasil analisis dengan metode analisis regresi sederhana mendapatkan $r_{xy} = 0,723$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sumbangan efektif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 52,2% dan faktor lain memberi pengaruh sebesar 47,8 %.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

AFTA (Asia Free Trade Area) untuk wilayah ASEAN yang dimulai pada tahun 2003, ternyata memberikan dampak bagi perusahaan – perusahaan di wilayah Asia Tenggara, tidak terkecuali perusahaan – perusahaan Indonesia. Kompetisi yang harus dihadapi oleh perusahaan – perusahaan berskala nasional menyebabkan tenaga kerja dari negara lain dapat secara bebas masuk ke Indonesia. Hal tersebut tentunya menjadi suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan domestik untuk dapat tetap bertahan dalam persaingan global ini.

Rumah sakit adalah organisasi yang unik dan kompleks karena ia merupakan institusi yang padat karya, mempunyai sifat – sifat dan ciri – ciri serta fungsi – fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan penderita. Mengingat adanya dinamika internal (perkembangan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin berkembang, rumah sakit dihadapkan pada upaya penyesuaian diri untuk merespon dinamika eksternal dan fungsi integrasi potensial – potensial internal dalam melaksanakan tugas yang semakin kompleks. Dinamika internal dan tuntutan eksternal menyebabkan rumah sakit didalam melaksanakan fungsinya sebagai penyedia jasa pelayanan kesehatan masyarakat dituntut untuk mampu mengatasi permasalahan yang ada.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh rumah sakit agar mencapai keberhasilan adalah masalah antara sumber daya manusia dengan organisasi, yang berkaitan dengan tuntutan – tuntutan baik dari organisasi maupun

sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu masalah yang menonjol adalah sikap karyawan yang kurang menguntungkan bagi kemajuan organisasi. Rumah sakit sebagai institusi padat karya tidak terlepas dari berbagai persoalan.

Fenomena yang berkembang dalam dunia industri dan organisasi adalah para profesional cenderung lebih berkomitmen terhadap profesi daripada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang berkomitmen terhadap profesi tidak selalu merujuk pada suatu organisasi, sehingga karyawan seperti ini selalu berpindah – pindah kerja ke tempat lain (Fineman dkk., 2005). Fenomena tersebut salah satunya disebabkan oleh adanya kesenjangan antara karyawan yang bekerja disatu perusahaan dengan karyawan yang bekerja di tempat lain, walaupun mereka memiliki *job desk* yang sama. Beberapa orang yang terpengaruh pada akhirnya mengambil keputusan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain, tapi tidak sedikit pula yang memutuskan untuk tetap bekerja di perusahaan terkait.

Permasalahan dalam lingkup organisasi kerja dan organisasi yang sering dikaitkan dengan perihal komitmen pada organisasi adalah *turnover* dan *absenteeisme* sehingga salah satu aspek yang penting dalam organisasi adalah mempertahankan keberadaan dan menekan *turnover*. Tanajaya dan Noegroho (1995, h. 8) mengatakan bahwa hadirnya komitmen dalam diri karyawan akan memberikan keuntungan bagi organisasi, seperti mendapat dukungan optimal dari para karyawan dan mengurangi ongkos dalam pemeliharaan SDM. Sehingga berdampak pada pengurangan kasus – kasus kemangkiran

dan berkurangnya *turnover*. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau kewajiban tetapi sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena seseorang karyawan diharapkan mampu menjiwai pekerjaannya serta bekerja dengan pikiran dan hati.

Komitmen seseorang pada organisasi atau perusahaan dalam dunia kerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Hanya saja banyak pengusaha maupun pegawai yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Mowday et al (dalam Winahyu,2007, h. 135) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisai dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Reicher (1986, h. 508) mengatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan penerimaan tujuan dan nilai – nilai organisasi, dimana derajat dari komitmen didefinisikan sebagai kesediaan untuk mendedikasikan diri pada nilai dan tujuan organisasi. Porter dan Smith (Temaluru, 2001, h. 473) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja

dan organisasi yang dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk menjadi sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Sikap komitmen organisasi ditentukan menurut variabel orang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai organisasi, dukungan, dan gaya kepemimpinan). Bahkan faktor non – organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya. (Luthans, 2007, h. 249). Komitmen karyawan dapat dikembangkan dengan organisasi merekrut dan menyeleksi calon karyawan yang memiliki kecocokan dengan nilai organisasi (Teresia dan Suyasa, 2008, h. 156).

Susanto (1997, h. 15) menyatakan banyak perusahaan yang mengalami penurunan usaha karena hanya terpaku oleh kegiatan operasional tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang berbeda dari masing – masing individu, yang dituangkan dalam bentuk penyatuan pandangan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Nilai – nilai ini menitikberatkan pada suatu keyakinan untuk mencapai keberhasilan. Karyawan yang tidak menjadikan nilai – nilai organisasi dalam

praktik atau perilaku kerja akan menjadi karyawan gagal karena ia tidak mencapai standar prestasi yang ada dalam organisasi. Nilai – nilai ini akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Nilai – nilai organisasi dengan demikian berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku dan menjadi tuntutan dari organisasi agar dilakukan oleh karyawan.

Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan (Moeljono, 2005, h. 2). Budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi.

Sondang Siagian (2002, h. 187) berpendapat bahwa perilaku dan kebiasaan kerja setiap anggota, sudah dilakukan sejak berdirinya organisasi, yang terus dipertahankan dan diterapkan hingga menjadi budaya organisasi. Salah satu faktor yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya ialah budayanya. Budaya organisasi karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang tercermin dalam 7 nilai dan karakter dasar karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang yang membedakan Rumah Sakit ini dengan organisasi lainnya.

Robbins (1998, h. 250) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara insentif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Kebulatan maksud semacam ini akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan.

Pengaruh lingkungan yang tidak dapat dikontrol memaksa organisasi untuk mengupayakan memperbaiki faktor internal karena merupakan aspek yang dapat dikontrol oleh perusahaan. Hasil penelitian Yogi Kurniawan (2006, h. 119) tentang *Studi Implementasi Kualitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang* dengan menganalisa tingkat kesesuaian kepentingan dan tingkat pelaksanaan atau kinerja, menunjukkan bahwa beberapa unsur pelayanan yang diukur diantaranya adalah kecepatan pelayanan, kesopanan dan keramahan petugas, kewajaran biaya pelayanan serta kepastian jadwal waktu pelayanan, dalam pelaksanaannya dinilai rendah dan cenderung tidak sesuai dengan apa yang akan menjadi keinginan sehingga tidak memuaskan pasien dan pengguna jasa.

Berdasarkan data ketenagaan bagian keperawatan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum akhir tahun 2008 juga didapati 3 perawat keluar dan 5 orang perawat berpindah divisi, ini menjadikan satu tolak ukur bagi rumah sakit terhadap komitmen perawat. Jika kondisi ini diabaikan terus – menerus maka tidak akan menutup kemungkinan tingkat *turnover* pada perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum akan terus meningkat.

Bertitik tolak pada penelitian tersebut bahwa ketidakpuasaan pengguna jasa layanan kesehatan dan pasien RS Panti Wilasa Citarum terhadap unsur – unsur pelayanan dan tingkat *turnover* tersebut menjadi indikator komitmen karyawan RS Panti Wilasa Citarum kurang maksimal. Walaupun RS Panti Wilasa Citarum telah memiliki budaya organisasi yang diwujudkan melalui nilai dan karakter dasar yang meliputi ramah, profesional, tanggap, inovatif, dipercaya, mengedepankan pelayanan serta komunikatif, namun belum sepenuhnya dihayati oleh semua orang sebagai anggota organisasi. Karyawan belum mempunyai rasa ikut memiliki terhadap organisasi mereka.

Penelitian mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi belum pernah diadakan di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum, sehingga peneliti merasa tertarik untuk meneliti mengenai komitmen organisasi dikaitkan dengan budaya organisasi.

HIPOTESA

Hipotesa yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Semakin kuat budaya organisasi yang dianut maka semakin kuat komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi yang dianut semakin rendah komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Kriteria : Komitmen Organisasi
2. Variabel Prediktor : Budaya Organisasi

B. Definisi Operasional

Batasan yang jelas mengenai variabel – variabel dalam penelitian ini, dapat diketahui melalui batasan operasional masing – masing variabel sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi

tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi diungkap dengan skala komitmen organisasi. Aspek komitmen diungkap melalui aspek yang dikemukakan Schultz dan Schultz (1993, h. 290) yaitu : (1) penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (2) kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi dan (3) memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi.

Tinggi rendahnya skor komitmen organisasi tercermin dari skor skala komitmen organisasi pada perawat. Skor yang tinggi menunjukkan komitmen organisasi pada perawat tinggi dan skor yang rendah menunjukkan komitmen organisasi pada perawat rendah.

2. Budaya Organisasi

Suatu persepsi bersama terhadap sistem nilai – nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan dan dipelihara dalam waktu yang cukup lama, berfungsi sebagai sistem perekat, memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Skala Budaya Organisasi disusun dengan aspek budaya organisasi yang diungkap Miller (1997, h. 274) yaitu : (1) aspek tujuan, (2) aspek konsesus, (3) aspek keunggulan, (4) aspek kesatuan, (5) aspek prestasi, (6) aspek empirik, (7) aspek keakraban dan (8) aspek integritas.

Tinggi rendahnya skor budaya organisasi tercermin dari skor skala budaya organisasi. Skor yang tinggi menunjukkan budaya organisasi yang tinggi dan skor budaya organisasi yang rendah menunjukkan budaya organisasi yang rendah.

C. Poupulasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Subjek yang diambil dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang dengan karakteristik subjek :

1. Pendidikan terakhir minimal sekolah perawat kesehatan atau DIII Keperawatan.
2. Masa kerja minimal 1 tahun.
3. Usia berkisar antara 20 – 39 tahun.

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability Sampling*. Sedangkan sampel yang diambil dilakukan dengan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan jalan memberikan kemungkinan yang sama bagi individu yang menjadi anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel penelitian.

Jumlah populasi penelitian sebanyak 125 orang dan responden yang sesuai dengan karakteristik penelitian sebanyak 83 orang. Sampel yang

digunakan sebagai subjek penelitian sebanyak 48 orang sedangkan 35 orang digunakan sebagai subjek uji coba dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang yang terletak di jalan Citarum 98, Mlatiharjo, Semarang Timur. Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum adalah rumah sakit unit kerja Yayasan Kristen untuk Kesehatan Umum (YAKKUM). Pada mulanya adalah Rumah Bersalin Panti Wilasa yang didirikan pada tahun 1950 di Jl. Dr.Cipto No.50 Semarang. Pada tahun 1966, dicetuskan untuk membangun RSB. Panti Wilasa di lokasi lain karena di tempat lama tidak memungkinkan dibangun perluasan gedung. Tahun 1969 diperoleh sebidang tanah di Jl. Citarum No. 98 Semarang. Dengan pendanaan dari Pemerintah Negeri Belanda, bangunan selesai pada tanggal 25 April 1973 dengan luas 10.557 M² diatas tanah seluas 2,15 hektar.

Tahun 1980 RSB Panti Wilasa mengajukan perubahan status dari Rumah Sakit Bersalin Panti Wilasa menjadi Rumah Sakit Umum Panti Wilasa I, dan tanggal 22 Mei 1980 keluar izin perubahan status dari Depkes RI No. 807/Yan.Kes/RS/80. Perubahan status tersebut membawa dampak pada perubahan pelayanan rumah sakit. Pada bagian rawat jalan terdapat pelayanan Unit Gawat Darurat dan pelayanan poliklinik, sedangkan di bagian rawat inap terdapat bangsal yang digunakan untuk merawat pasien pasca persalinan, penyakit anak dan penyakit umum.

Persiapan alat ukur dilakukan dengan menyusun alat ukur yang terdiri dari dua buah skala, yaitu Skala Komitmen Organisasi dan Skala Budaya Organisasi. Uji coba skala dilakukan pada 35 perawat, yang berlangsung pada tanggal 26 Oktober 2009.

Hasil perhitungan daya beda aitem pada uji coba skala dalam penelitian ini, yaitu untuk uji coba skala komitmen organisasi perhitungan daya beda dilakukan sebanyak 2 kali putaran sedangkan uji coba skala budaya organisasi dilakukan sebanyak 4 kali putaran.

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum yang terletak di jalan Citarum 98 Semarang, pada tanggal 2 November 2009. Peneliti memberikan 2 skala yang telah disusun kembali yaitu skala komitmen organisasi berjumlah 27 aitem dan skala budaya organisasi berjumlah 41 aitem, disertai instruksi cara mengerjakan atau pengisian skala.

Populasi perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum berjumlah 125 orang, dan jumlah subjek penelitian yang memenuhi kriteria penelitian adalah 48 perawat. Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum yang digunakan sebagai subjek penelitian memiliki kriteria, yaitu : telah menempuh pendidikan minimal DIII Keperawatan, masa kerja minimal 1 tahun dan memiliki usia antara 20 – 39 tahun.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogrov-Smirnov Test*, diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasi pada perawat mempunyai nilai K-SZ sebesar 0,988 dengan $p =$

0,284 ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa sebaran variabel komitmen organisasi normal. Hasil uji normalitas untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai K-SZ sebesar 0.915 dengan $p = 0,373$ ($p > 0,05$) yang menunjukkan sebaran variabel budaya organisasi normal.

Pengujian linieritas hubungan dilakukan dengan SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) for Windows release 15.00. Hasil uji linieritas budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat menunjukkan F linier sebesar 50,332 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti korelasi antara dua variabel tersebut bersifat linier.

Hasil analisis regresi dapat dilihat sebagai berikut :

Deskriptif Statistik Penelitian

Variabel	Mean	Std.Deviation	N
Budaya Organisasi	129,75	7,233	48
Komitmen Organisasi	88,4	6,378	48

Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi dapat dilihat melalui persamaan regresi yang tercantum dalam tabel dibawah ini :

Koefisien Garis Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (constant)	5,741	11,674	0,723	0,492	0,625
budaya	0,637	0,090		7,094	0,000

organisasi					
------------	--	--	--	--	--

Persamaan regresi pada hubungan kedua variabel adalah $Y = 5,741 + 0,637X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (Y) akan berubah sebesar 0,637 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel budaya organisasi (X). Koefisien determinasi variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,522. Menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 52,2% terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pengkategorian komitmen organisasi diperoleh hasil 37 perawat berada pada kategorisasi tinggi dan 11 berada pada kategorisasi sangat tinggi. Sedangkan, untuk pengkategorian budaya organisasi diperoleh 25 perawat berada pada kategorisasi tinggi dan 22 berada pada kategorisasi sangat tinggi.

Nilai korelasi 0,723 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum. Greenberg (dalam Teresia dan Suyana, 2008, h. 156) menyatakan bahwa komitmen karyawan dapat dikembangkan dengan organisasi merekrut dan menyeleksi calon karyawan yang memiliki kecocokan dengan nilai organisasi, organisasi memberlakukan karyawan secara adil, memberi kepuasan bagi karyawan dan *job enrichment*. Sweeney dan Mc Franklin (dalam Teresia dan Suyana, 2008, h. 156) juga menyatakan bahwa organisasi perlu memperjelas dan mensosialisasikan nilai – nilai dasar,

sikap maupun tujuan organisasi. Hal ini dimaksudkan supaya karyawan mampu menginternalisasi nilai – nilai organisasi tersebut.

Hasil perhitungan untuk komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada kategori tinggi, artinya perawat Rumah Sakit Panti Wilasa memiliki komitmen yang tinggi. Kondisi ini menyatakan bahwa perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum telah mengalami fase komitmen selama masa yang lama, hal ini berarti proses timbulnya komitmen organisasi sudah dapat dilihat dari potensi untuk membangun komitmen yang dimiliki calon karyawan. Komitmen timbul ketika seseorang mulai bekerja dan masa kerja yang lama mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasinya.

Kategori tersebut menunjukkan bahwa secara umum perawat memiliki keinginan untuk tetap bekerja di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum, tidak memikirkan untuk dapat bekerja di rumah sakit lain dan akan berusaha untuk dapat berbuat yang terbaik bagi rumah sakit. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada perawat ruang yang ada rata – rata mereka tidak memiliki keinginan untuk pindah bekerja pada rumah sakit lain, hal ini didukung dengan pernyataan beberapa perawat yang menyatakan mereka tidak keberatan harus mundur beberapa jam dari jam dinas demi tugas mereka dan tidak ada keinginan untuk pindah rumah sakit. Hanya beberapa perawat ruang Bougenvil yang menyatakan keinginannya untuk pindah kerja jika ada kesempatan dikarenakan mereka merasa beban kerja yang ada tidak seimbang dengan insentif yang mereka terima dan beberapa perawat beragama muslim

yang merasa tidak cocok dengan lingkungan rumah sakit yang mayoritas beragama nasrani.

Sementara hasil pengujian hipotesis untuk budaya organisasi pada perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum menunjukkan bahwa budaya organisasi pada kategori tinggi, artinya perawat Rumah Sakit Panti Wilasa memiliki persepsi positif terhadap budaya organisasi yang ada. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang menyatakan sebanyak 37 orang memiliki persepsi positif terhadap budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi yang ada tergambar dalam beberapa aspek yaitu, tujuan, konsensus, kesatuan, prestasi, integritas, keunggulan, empirik dan keakraban.

Kondisi mutu pelayanan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum yang masih rendah pada tahun 2006 menjadi satu permasalahan yang menyebabkan manajemen mulai melakukan langkah perbaikan. Salah satu langkah yang diambil adalah dengan berusaha mengimplementasikan budaya organisasi mereka, yang telah ada selama 12 tahun. Langkah perbaikan dimulai dari mensosialisasikan nilai – nilai budaya organisasi itu sendiri, meliputi (1) buku pedoman, sebagai pedoman melaksanakan budaya secara ideal (2) gimmick produk, berupa gantungan kunci, kalender yang tujuannya untuk memaksa secara halus para karyawan tersebut untuk memahami slogan yang tercantum dalam produk tersebut (3) poster, berisi slogan budaya organisasi yang dimiliki rumah sakit, yang ditempatkan pada sisi strategis sehingga mudah dibaca (4) seragam, agar karyawan merasa menjadi bagian dari rumah sakit.

Langkah yang diambil pihak manajemen yang tidak kalah penting adalah sosialisasi yang diwujudkan dalam bentuk seminar, dimana perawat disosialisasikan mengenai nilai – nilai budaya organisasi rumah sakit Panti Wilasa Citarum. Selain itu, langkah pensosialisasian juga diwujudkan dalam bentuk kegiatan informal yang dilakukan dengan mengadakan kegiatan darmawisata bersama perawat dan keluarga, sebagai bentuk kepedulian dan rasa penghargaan pihak manajemen terhadap dedikasi perawat mereka. Bentuk penghargaan yang dilakukan oleh rumah sakit terhadap prestasi perawat dinilai baik. Hal ini ditunjukkan dengan gugurnya indikator aitem aspek budaya organisasi yang menggambarkan aitem *unfavorable*.

Budaya organisasi rumah sakit Panti Wilasa Citarum yang ada juga diwujudkan dalam ritus dan ritual yaitu tata cara berbuat dan berperilaku tertentu, yang menunjukkan dan memperkuat sisi, nilai dibalik budaya tersebut. Tata cara (ritus) perilaku ini akan dipertahankan secara fanatik dan tidak boleh dilanggar. Ritus dan ritual dalam Rumah Sakit Panti Wilasa ditunjukkan dengan salah satunya adalah kegiatan kebaktian pagi bagi karyawan beragama nasrani dalam rangka merealisasikan visi mereka untuk menjadi rumah sakit yang holistik termasuk didalamnya dalam kerohanian. Selain itu , ritus atau ritual untuk memutar lagu – lagu rohani di lorong – lorong rumah saki menjadikan salah satu bentuk budaya Rumah Sakit ini yang tidak dimiliki rumah sakit lain.

Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (1998, h. 250) menyatakan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai

pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara insentif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Kebulatan maksud semacam ini akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan.

Berdasarkan data yang ada, perawat yang memiliki skor komitmen tinggi mereka juga memiliki persepsi budaya terhadap budaya organisasi yang ditunjukkan dengan skor yang tinggi pula. Sedangkan 1 responden yang memiliki skor komitmen sedang namun memiliki skor yang tinggi terhadap budaya organisasi. Hal ini menunjukkan ada faktor lain yang mempengaruhi komitmen yang dimiliki responden tersebut. Secara umum, dapat dikatakan usaha rumah sakit dalam mengimplementasikan budaya organisasi berhasil. Akan tetapi masih dibutuhkan usaha lain untuk menekan angka *turnover* yang ada, karena angka turnover yang ada akan meningkat jika diabaikan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan sumbangan efektif variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan melalui koefisien determinasi sebesar 0,522. Angka tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi memberikan sumbangan 52,2% terhadap komitmen organisasi.

Sedangkan 47,8% dari komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur secara empirik pada penelitian ini, yaitu persepsi terhadap tunjangan, tuntutan tugas, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan tunjangan mempengaruhi tingkat komitmen karyawan. tunjangan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dessler juga mengungkapkan bahwa makin lama makin banyak perusahaan yang mengakui bahwa mereka membutuhkan sistem tunjangan untuk berhasil merekrut , mempertahankan karyawan yang baik dan mempertahankan produktivitas yang tinggi.(Rostiana dan Nisfiannor, 2007, h. 9).

Hasil penelitian Koesmono(2007, h. 38) menyatakan kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi hal ini sependapat dengan Dongoran (2001); dimana semakin tinggi derajat kepuasan karyawan dapat meningkat komitmen bergabung terhadap organisasi, demikian juga Yousef (2000) dalam Sutarso (2002); Utomo (2002): Kepuasan Kerja berdampak pada Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian Koesmono(2007, h. 38) menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Robbins (2006, h. 475) menyatakan matangnya efektifitas kepemimpinan dapat mendorong dan mengembangkan komitmen organisasi pada individu.

Sedangkan pengaruh Tuntutan tugas terhadap Komitmen organisasi memiliki koefisien 0,166 sependapat dengan Chartier(1994, h. 359) menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi

adalah hasil kerja maksimal dan tuntutan kerja yang menyenangkan.
(Koesmono, 2007, h. 39)

Penelitian ini memiliki kelemahan, yaitu peneliti mengalami kesulitan untuk mengobservasi lebih dalam mengenai apa saja yang dirasakan perawat selama mereka bekerja di rumah sakit Panti Wilasa Citarum dan mengapa perawat begitu menyukai bekerja di rumah sakit tersebut. Hasil penelitian secara konseptualisasi telah dapat digeneralisasikan pada keseluruhan perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan atas hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa peneliti diterima.
2. Ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat. Semakin tinggi budaya organisasi semakin tinggi komitmen organisasi.
3. Berdasarkan data yang diperoleh responden menyatakan perawat memiliki persepsi yang tinggi terhadap budaya organisasi rumah sakit.
4. Berdasarkan data yang diperoleh responden memiliki komitmen yang tinggi.

5. Budaya Organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 55,2% terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya 22,8 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diukur secara empirik dalam penelitian ini.

Hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas, diajukan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang dalam mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya, yaitu :

1. Bagi Subjek

Perawat diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasinya serta menjadi pendorong bagi perawat lain yang memiliki komitmen organisasi yang berada dalam kategori sedang. Diharapkan dengan adanya budaya organisasi yang telah kuat atau tinggi ini sebaiknya karyawan terus menginternalisasi nilai – nilai organisasi yang ada, terinspirasi dengan visi dan misi rumah sakit dalam bekerja, bekerja dengan optimal dan mencurahkan dedikasi bagi keberhasilan organisasi.

2. Bagi rumah sakit

a. Mensosialisasikan budaya organisasi yang ada secara optimal dan kontinue sehingga budaya organisasi menjadi milik semua orang dalam perusahaan tanpa terkecuali. Langkah yang dapat dilakukan adalah, seleksi yang efektif terhadap calon karyawan, penempatan yang tepat, pemberian

penghargaan berupa pengakuan kinerja, komitmen manajemen puncak dimana hendaknya manajemen puncak memiliki komitmen terhadap perkataan maupun perbuatan.

b. Memelihara budaya organisasi dengan cara sebagai berikut : pemimpin harus senantiasa memberikan dorongan terhadap karyawan untuk mengimplementasikan budaya organisasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama, disarankan mencermati variabel yang lain yang diduga turut berperan dan mempengaruhi komitmen organisasi seperti, dukungan sosial, *job enrichment* .

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 1995. *Sikap Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- . 2000. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- . 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A. and Greenberg J. 1990. *Behaviour in Organization Understanding the Human Side of Work*. Newyork : A Division Siroon and Schuster. Inc.
- Fineman, S., Sims, D., and Gabriel, Y. 2005. *Organizing and Organizations Third Edition*. British : Sage Publication, Ltd.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 1995. *Behavior in Organizations 5th edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hadi,S. 2000. *Statistik*. Jilid 2. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hodge, B.J., Anthony, W.P.,Gales, L.1996. *Organizational Theory 5th Edition*. America : Prentice Hall Inc.
- Ivancevich, J.M., Matteson, M.R. 2000. *Organizational Behaviour and Manajemen 6th Edition*. Newyork : Mc Graw Hill.
- Kottler and Haskett. 2006. *Budaya Korporat dan Kinerja*. Jakarta : SAGA.
- Luthans, Fred. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Martini, Y dan Rostiana. 2003. *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*. Phronesis. Jakarta. 5 (9) : 21-31.
- Menkes RI. Keputusan Menkes No 1280/Menkes/ SK/X/2002 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perawat.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith C.A. 1993. *Commitment to organizations and occupations : extension and test of a three component conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*. 78, 4, 538-551.
- Meyer, J.P., Becker, T.E., Vandenberghe C. 2004. *Employee commitment and motivation : a conceptual analysis and integrative model*. *Journal of Applied Psychology*. 89, 6, 991-1007
- Miller, L.M. 1992. *Manajemen Era Baru : Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Perusahaan Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Minner, J.B. 1992. *Industrial Organizational Psychology*. Singapore : Mc Graw Hill Company.

- Moeldjono, D.2005. *Cultured ! Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Ndraha,T. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Reichers, A.E. 1986. Conflict and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 71, 508-514.
- Rifani, R. 2003. *Kontrak Psikologis dan Komitmen Karyawan Terhadap Perusahaan*. Jurnal Kepemilikan dan Penelitian. Psikologi Intelektual. 1: 55-62.
- Robbins, S.P. 1993. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta : Prenhallindo.
- ,S.P . 1998. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Rostiana dan Nisfiannoor, 2007. *Persepsi Karyawan terhadap Pemberian Tunjangan dan Komitmen Organisasi*. Phronesis. Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi. 9 (1) : 1-12.
- Schein, E.H. (1991) *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass, San Fransisco.
- Shultz, D.P., Shultz,S.E. 1993. *Psychology and Work Today an Introduction to Industrial and Organizational 6th Edition*. Newyork : Mc Milan Publising.
- Siagian, A.P. 1998. *Manajemen Abad 21*. Jakarta : Bumi Aksara.
- , A.P.2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Steers, R.M. 1980. *Efektivitas Organisasi (terjemahan)*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : ALFA BETA.
- Sunarto. 2005. *Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : AMUS.
- Susanto, A. 1997. *Budaya Perusahaan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Tanjaya, Musa, Noegroho,S. 1995. *Perbedaan Faktor – Faktor Keterikatan Kerja Karyawan Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin*. Jurnal Psikologi Indonesia Pusat. Jakarta : Ikatan Sarjana Psikologi Indonesia Pusat.1: 8-16.

Temaluru, J. 2001. *Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor-faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi*. Depok: Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.

Teresia & Suyasa. 2008. *Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan Call Center di PT. X. Phronesis. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 10 (2) : 154 – 157.

Undang – Undang No.5 tahun 1973/Badan Pemeriksa Keuangan/Republik Indonesia tentang Resume Hasil Pemeriksaan.

Winarsunu, 2004. *Statistik*. Malang : UMM Malang.

HALAMAN PENGESAHAN

Ringkasan ini telah disahkan pada tanggal

.....

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Dra. Frieda NRH, M.S

Dra. Endah Kumala Dewi, M. Kes