



Nurfitriani¹
 Hartati S²
 Muhtazib³
 Rosnida⁴

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP RSUD KABUPATEN MAJENE

Abstrak

Salah satu yang harus dipertimbangkan rumah sakit adalah kinerja perawat. Kinerja merupakan pencapaian atau hasil secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan atas pekerjaannya sesuai dengan arahan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Perawat menghabiskan lebih banyak waktu dengan pasien dibandingkan melakukan penyedia perawatan kesehatan lainnya. Perbaikan dalam keselamatan pasien dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja perawat. Adapun hasil evaluasi kinerja perawat di rumah sakit diukur dengan menggunakan standar asuhan keperawatan berdasarkan standar Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2010 diperoleh pencapaian dengan indikator pengkajian keperawatan sebesar 85%, diagnosa keperawatan sebesar 97%, perencanaan keperawatan sebesar 86%, tindakan keperawatan sebesar 89%, dan evaluasi keperawatan sebesar 82%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Kabupaten Majene. Saran peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode kualitatif guna menggali lebih dalam terkait variabel penelitian.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kinerja Perawat, Rumah Sakit

Abstract

One thing that hospitals must consider is the performance of nurses. Performance is the achievement or result in terms of quality and quantity of an employee for their work in accordance with the directions and responsibilities given by their superiors. Nurses are human resources who color health services in hospitals. Therefore, nursing services contribute to determining the quality of service in hospitals. Nurses spend more time with patients than other health care providers do. Improvements in patient safety can be achieved by improving nurse performance. The results of evaluating the performance of nurses in hospitals were measured using nursing care standards based on the standards of the Indonesian National Nurses Association (PPNI) in 2010, achieving achievements with nursing assessment indicators of 85%, nursing diagnoses of 97%, nursing planning of 86%, nursing actions of 89%, and nursing evaluation was 82%. The results of the research show that there is an influence of organizational commitment on the performance of inpatient installation nurses at Majene District Hospital. The next suggestion for researchers is to carry out research using qualitative methods to dig deeper into the research variables.

Key words: Organizational Commitment, Performance, Nurses, Hospitals.

^{1,2,3,4}Universitas Cokroaminoto Makassar

email: nurfitnur2112@gmail.com, hartati.thanty@gmail.com, muhtasibibha@gmail.com, rosnidash12@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya strategis terpenting dari setiap organisasi. Tidak diragukan lagi, keberhasilan organisasi dan lingkungan kerja bergantung pada penggunaan sumber daya manusia yang efisien berdasarkan ilmu perilaku. Memanfaatkan ilmu manusia dan perilaku untuk mengoordinasikan organisasi dengan lebih baik dengan lingkungan yang berubah untuk meningkatkan organisasi tidak dapat disangkal. Untuk menghadapi tantangan penggunaan sumber daya manusia yang efisien, maka perlu diketahui konsep, struktur dan alat yang terkait dengannya secara lebih komprehensif dan terakhir yang terpenting adalah keterampilan untuk menggunakan struktur dan alat tersebut (Batvandi & Ghazavi, 2017). Masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana membangun budaya produktif dalam perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi (Fajar & Hasibuan, 2013). Kinerja sebagai penentu tingkat daya saing baik pada level individu, perusahaan, industri maupun negara (Khusumawardhani et al., 2010).

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004). Hal tersebut berkaitan dengan keputusan apakah individu merasa bahagia dan ingin senantiasa menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi dapat diketahui setelah karyawan bekerja dan merasakan peran yang diberikan kepadanya serta peran aktif perusahaan dalam mengelolanya dalam kurun waktu tertentu.

Meningkatkan komitmen organisasi antara karyawan merupakan aspek penting sebagai akibat dari mana mereka tampil lebih baik (Arch et al., 2012). Ada bukti-bukti untuk mengkonfirmasi dampak komitmen organisasi sebagai variabel hasil suatu organisasi. Kurangnya komitmen dari personil bisa berbahaya bagi organisasi, menghasilkan kinerja yang lebih miskin dan biaya yang lebih tinggi (Hamdi, 2012).

Komitmen organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemeliharaan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dan menimbulkan kepuasan kerja dalam dirinya. Guna dapat bekerjasama dan berprestasi kerja dengan baik seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja (Karsono, 2008). Komitmen organisasi yang kuat mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi (Porter et. al. 1974) dalam Karsono (2008).

Salah satu yang harus dipertimbangkan rumah sakit adalah kinerja perawat. Kinerja merupakan pencapaian atau hasil secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan atas pekerjaannya sesuai dengan arahan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Perawat menghabiskan lebih banyak waktu dengan pasien dibandingkan melakukan penyedia perawatan kesehatan lainnya. Perbaikan dalam keselamatan pasien dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja perawat (Delucia et al., 2009).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat pada RSUD Majene menyatakan bahwa perawat kurang memiliki semangat berhubungan dengan pekerjaannya serta selalu merasa cepat lelah karena terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Beberapa perawat juga menyatakan bahwa mereka merasa kurang puas dengan pekerjaannya karena mereka merasa apa yang mereka lakukan tidak sesuai dengan apa yang didapatkan.

Adapun hasil evaluasi kinerja perawat di rumah sakit diukur dengan menggunakan standar asuhan keperawatan berdasarkan standar Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2010 diperoleh pencapaian dengan indikator pengkajian keperawatan sebesar 85%, diagnosa keperawatan sebesar 97%, perencanaan keperawatan sebesar 86%, tindakan keperawatan sebesar 89%, dan evaluasi keperawatan sebesar 82%. Berdasarkan hasil tersebut didapatkan bahwa pada tahun 2019 tingkat kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kabupaten Majene dengan rata-rata 87,80% yang berarti dimana hal tersebut belum sesuai standar asuhan keperawatan sebesar 100%.

Oleh karena itu, peneliti mengharapkan dapat melakukan analisa lebih lanjut mengenai pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Majene

agar rumah sakit mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas serta dapat meningkatkan kepuasan pasien.

METODE

Penelitian ini dilakukan di RSUD Kabupaten Majene. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional dengan pendekatan Cross Sectional Study. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat dengan status pegawai yang melakukan pelayanan dan bertugas di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Majene yaitu 134 responden. Instrumen yang digunakan dalam pengambilan data yaitu kuesioner, mengenai variabel independen yang berupa Komitmen Organisasi sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Perawat. Pengolahan data dalam penelitian ini meliputi editing, coding, entry dan cleaning. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini berjumlah 134 responden. Karakteristik ini bertujuan untuk menilai beberapa karakteristik umum sampel meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Perawat di RSUD Kabupaten Majene

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		n	%
1	Usia		
	25-30 tahun	20	20
	31-35 tahun	38	38
	36-40 tahun	17	17
	41-48 tahun	10	10
	Jumlah	134	100.0
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	20	23.3
	Perempuan	65	75.6
	Jumlah	134	100.0
3	Pekerjaan		
	PNS	28	32.6
	Honorer	57	66.3
	Jumlah	132	100.0
4	Pendidikan Terakhir		
	DIII	42	48.8
	S.Kep	24	27.9
	NERS	19	22.1
	Jumlah	134	100.0

Tabel 1 Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden terbanyak di Instalasi Rawat Inap RSUD Kabupaten Majane terdapat pada karakteristik kelompok umur 31-35 tahun yaitu sebanyak 38 responden atau sebesar 44,2% dan paling sedikit terdapat pada kelompok umur 41-44 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau sebesar 11,6%.

Diketahui bahwa responden terbanyak pada karakteristik jenis kelamin di Instalasi Rawat Inap Kabupaten Majene yaitu jenis kelamin perempuan sebanyak 65 responden atau sebesar 75,6% dan pada karakteristik pendidikan terakhir terbanyak yaitu tingkat pendidikan DIII sebanyak 42 responden atau sebesar 48,8%. Sedangkan pada karakteristik status kepegawaian

terbanyak di Instalasi Rawat Inap RSUD Kabupaten Majene yaitu honorer yaitu sebanyak 57 responden atau sebesar 66,3%.

Tabel 2. Analisis Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Majene Tahun 2022

Brand Image	Loyalitas Pasien		P Value
	Kurang	Baik	
Rendah	25.9	18.8	
Tinggi	15.3	40	0,005
Total	100.0	100.0	

Tabel 2 menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui ada pengaruh secara statistik variabel komitmen organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Majene dengan nilai $\alpha = 0,005 < 0,05$.

Pembahasan

Komitmen Organisasi merupakan sesuatu yang lahir dalam diri setiap individu yang memiliki peranan sangat penting bagi keberlanjutan suatu organisasi. Menurut (Mowday, et al, 1982) komitmen organisasi diartikan sebagai perasaan yakin yang kuat dalam tujuan organisasi, dan nilai-nilai, kesediaan untuk melakukan banyak usaha atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Selanjutnya pendapat lain dari (Robbins dan Judge, 2008) mengartikan komitmen sebagai sebuah kondisi ketika pekerja berpihak pada organisasi dalam mencapai tujuan dan keinginannya bertahan pada organisasinya.

Komitmen organisasi merupakan wujud loyalitas seorang individu terhadap organisasi dimana akan selalu memposisikan diri dalam keberlangsungan aktivitas organisasi sehingga hal itu perlu diperhatikan komponen yang terdapat pada komitmen organisasi. Sifat multidimensional yang dimiliki komitmen organisasi mendukung perkembangan komponen komitmen organisasi yang diajukan Meyer dan Allen (1991), salah satunya Komitmen afektif yaitu keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

Menurut Meyer dan Allen dalam Ariyani (2020), Affective Commitment terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan (want). Indikator komitmen affektif menurut Allen dan Mayer dalam Nurandini (2014) antara lain Keinginan untuk menjadi anggota organisasi, Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan, Keterkaitan secara emosional, dan Membanggakan perusahaan kepada orang lain.

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional terikat untuk organisasi dan keyakinan atas nilai-nilai organisasi (Robbins, 2008). Komitmen afektif yang dimiliki seseorang akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat terlibat secara langsung terhadap yang ada pada perusahaan tersebut. Adanya keterlibatan tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan baik dan terlibat dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja yang semakin baik (Ariyani, 2020).

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurandini dan Eisha (2014), Nurbiyati dan Kunto (2014), Muhammad dan Edy (2015), Sapitri (2016), Srimulyani (2017) serta Dwi, dkk (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Menurut Meyer dan Allen dalam Ariyani (2020), Continuance Commitment didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, karyawan tersebut bertahan pada suatu perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena belum menemukan pekerjaan lain (need). Indikator komitmen berkelanjutan menurut Allen dan Mayer dalam Nurandini (2014) antara lain Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan, Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan, Pertimbangan keluar perusahaan, Berat meninggalkan organisasi.

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasa sebagai alasan bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut (Robbins, 2008). Memari, dkk (2013) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Adanya alasan yang dimiliki individu untuk bertahan terutama faktor ekonomi, membuat individu tersebut berusaha memberikan kinerja yang semakin baik. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen berkelanjutan, akan berdampak pada kinerja yang semakin baik (Ariyani, 2020).

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Nurandini dan Eisha (2014), Nurbiyati dan Kunto (2014), Muhammad dan Edy (2015) serta Sapitri (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Srimulyani (2017) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun komitmen normatif mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan komitmen berkelanjutan berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja.

Komitmen normatif timbul dari nilai-nilai diri karyawan yang bertahan menjadi anggota perusahaan karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan keharusan atau kewajiban. Karyawan tersebut hanya bertahan dalam perusahaan karena mereka merasa memang sudah seharusnya melakukan hal tersebut (*ought/should*). Indikator komitmen normatif menurut Allen dan Mayer dalam Nurandini (2014) antara lain Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan, Memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan, Tetap bertahan merupakan kewajiban, dan Memiliki rasa bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Menurut Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen Normatif yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis (Robbins, 2008). Karyawan dengan komitmen normatif akan mempunyai kewajiban untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya diuntungkan berada dalam organisasi tersebut. Adanya prinsip timbal balik yang dimiliki karyawan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Semakin karyawan tersebut mendapatkan apa yang diinginkannya dari organisasi tersebut, maka akan berdampak pada hasil kinerja yang semakin baik (Ariyani, 2020).

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurandini dan Eisha (2014), Nurbiyati dan Kunto (2014), Muhammad dan Edy (2015), Sapitri (2016) serta Dwi, dkk (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen normatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Srimulyani (2017) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun komitmen normatif mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan komitmen berkelanjutan berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh secara simultan (keseluruhan) variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja) di tunjukkan dalam uji F yang memiliki tingkat signifikansi (probabilitas) sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ dengan kata lain bahwa variabel komitmen organisasional secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa mereka yang memiliki *continuan commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka merasa memerlukannya, sedangkan karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka menginginkannya dan *normative commitment* yang tetap tinggal karena mereka merasa seharusnya melakukannya demikian (Panggabean, 2002 dalam Sumarni, 2019).

SIMPULAN

Komitmen Organisasi berdasarkan variabel Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif pada Instalasi Rawat Inap RSUD Kabupaten Majene memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Acheampong, Augustine. Muhammed, Musa Ahmed. Agyapong, K. (2016). Perceived Quality of Work Life and Work Performance among University Academic Staff. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 4(4), 1–13.
- Al Khajeh, E. H. (2018). Leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1–10. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Azhar, Sidin, I., & Rewa, S. (2022). Comparison of the Effect of Quality of Nursing Work Life Dimensions on Turnover Intention in Private Hospitals and Government Hospitals. *Journal of Asian Multicultural Research For Medical and Health Science Study*, 3(1), 83–97.
- Asgari, M. H., Nojbaee, S., & Rahnama, O. (2012). The Relationship between Quality of Work Life and Performance of Tonekabon Guidance Schools Teachers. 2(3), 2569–2575
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>
- Hans Kelsen, (2006) *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, cetakan kesembilan, Bandung: Nusa Media
- Balaji, R. (2013). A Study on Quality of Work Life among Employees in Cairo Amman Bank. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology Vol.*, 2(2), 470–473. <https://doi.org/10.4236/jfrm.2017.62014>
- Batvandi, Z., & Ghazavi, M. (2017). The Study of the Quality of Working Life with Organizational Commitment and Job Satisfaction among the Employees Using Correlation Analysis (Case Study: Aseman Carton Making Factory of Isfahan). *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6(1), 100–110.
- Fajar, M. I., & Hasibuan, R. (2013). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pasien terhadap Loyalitas Pasien Rawat Jalan dan Rawat Inap di Rumah Sakit Embung Fatimah Batam. *Jurnal Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Griffin, W. R. (2004). *Manajemen*. Erlangga.
- Hadisyam, A. S. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Péfoyo, A. J. K., & Wodchis, W. P. (2013). Organizational performance impacting patient satisfaction in Ontario hospitals : a multilevel analysis.
- Sumarsi, & Rizal, A. (2021). *International journal of social and management studies (ijosmas)*. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(06), 69–88.
- Sumartini, S., Puspita, A. P. W., Suparto, T. A., Rohaedi, S., & Permatasari, A. (2019). Quality of Nursing Work Life in Subang Hospital Indonesia. 11(Icsshpe 2018), 66–69. <https://doi.org/10.2991/icsshpe-18.2019.18>
- Sofiyani. (2017). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan dan Kinerja Perawat RSUD Kota Baubau. Universitas Hasanuddin.