

## FAKTOR PERSONAL YANG BERHUBUNGAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT RSUD EMBUNG FATIMAH BATAM

Nahrul Hayat<sup>1</sup>, Asfri Sri Rahmadeni<sup>2</sup>, Isna Aglusi Badri<sup>3</sup>, Dermawan Sidabutar<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Institut Kesehatan Mitra Bunda

Email: nahroel\_ao@rocketmail.com<sup>1</sup>; aniasfri@gmail.com<sup>2</sup>, dermawansidabutar@yahoo.com<sup>4</sup>

**Submitted: 29-06-2020, Reviewer: 30-06-2020, Accepted: 30-06-2020**

### ABSTRACT

*Commitment is the attitude or behavior of likes or dislikes shown by someone against the organization at work. Indonesia is recorded as a nurse who has a low organizational commitment (76%) so it harms services. This phenomenon in the hospital can be seen from the indicator of the high turnover rate of nurses which reaches 30.9% which exceeds the standard <5%. Many factors affect organizational commitment. The purpose of this study was to analyze the Personal Factors Associated with Organizational Commitment of Hospital Nurses. This study is a cross-sectional analytic study and purposive sampling technique with a sample of 59 nurses. Chi-Square test results obtained personal factors that have a relationship with organizational commitment Nurse Hospital is age with  $p = 0,000$  and education with  $p = 0,000$ , personal factors not related to organizational commitment are gender  $p = 1,053$  and years of service with  $p = 1,147$ . Hospitals should conduct research/surveys on Organizational Commitment periodically as an evaluation material in the context of the organization's development and development in the future.*

**Keywords:** *Personal factors, Commitment, Organization, Nurse, Hospital*

### PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang kompleks karena memiliki fungsi dan ciri-ciri yang berbeda dengan instansi yang lain. Pertumbuhan Rumah sakit baik swasta dan pemerintah berkembang sangat pesat. Hal ini menyebabkan rumah sakit harus bersaing dalam pemberian pelayanan yang baik, cepat, bermutu dan terjangkau oleh masyarakat. Mewujudkan hal tersebut sangat diperlukan sumber daya manusia yang dapat memenuhi tuntutan perusahaan. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia juga akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim maupun individu (Hersona, 2012).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang bersama unsur

lainnya seperti bahan, modal mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (output) bagi suatu perusahaan atau lembaga berupa barang atau jasa yang bernilai, hasil yang bernilai tersebut menentukan taraf hidup dan derajat kesejahteraan (Dwiningrum, 2015).

Terciptanya derajat kesehatan dan kesejahteraan tidak terlepas dari Sumber daya manusia yang mau bekerja dengan baik untuk meningkatkan pelayanan kesehatan. Salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit adalah perawat yang harus diberikan perhatian dan dilakukan pembinaan agar dapat dimanfaatkan secara optimal oleh lembaga (Dwiningrum, 2015).

Pembinaan yang dilakukan terhadap perawat untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensinya wajib dilakukan oleh

Rumah Sakit, namun sebelum hal tersebut dilakukan maka harus adanya komitmen organisasi instansi dengan perawat. Komitmen organisasi merupakan adanya rasamemiliki keterikatan emosional yang tinggi serta memiliki rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja (Aditama dkk., 2013). Pendapat lain Menurut (Langton dkk., 2015) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Jadi komitmen organisasi merupakan tingkah laku seseorang yang menunjukkan rasa suka dan loyalitas terhadap pekerjaannya.

Indonesia tercatat 76% komitmen organisasi perawat masih rendah. Fenomena ini dapat direpresentasikan melalui beberapa indikator berikut: tingginya *turnover rate* perawat yang mencapai 30,9% (Standar: 5%-10%) (Siregar, 2015).

Rendahnya komitmen perawat dapat menimbulkan banyak kerugian terhadap organisasi. Rendahnya komitmen ini berdampak negatif pada kepuasan dan keselamatan kerja perawat dan tenaga kesehatan lainnya serta kepuasandan kesetiaan pelanggan yang dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang kualitas pelayanan. Disamping itu, rendahnya komitmen juga dapat meningkatkan kejadian kecelakaan di tempat kerja, infeksi luka, peningkatan mortalitas dan *turnover rate* (Chen dkk., 2015).

Banyaknya faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi baik dari individu ataupun dari organisasi itu sendiri. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor karakteristik personal (individu) dapat berupa meliputi

usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan (Saputra, 2015). Empat faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural dan sifat, kualitas pengalaman kerja yang memuaskan, perasaan dibutuhkan oleh organisasi dan perasaan terpenuhinya harapan-harapan pegawai terhadap organisasi (Rifani, 2003).

Rendahnya komitmen yang dimiliki biasanya berasal dari personal seseorang dan didukung oleh hal yang lainnya baik dari institusi dan lingkungan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap Rumah Sakit dan perawat itu sendiri pada akhirnya banyak karyawan yang keluar masuk akhirnya berdampak pada pelayanan yang kurang maksimal. Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah merupakan salah satu Rumah Sakit yang mempunyai visi dan misi untuk Menjadi Rumah Sakit Unggulan Dengan Pelayanan Prima. Hal ini menuntut pihak Rumah Sakit untuk selalu memperbaiki kinerjanya untuk menambah kepercayaan masyarakat atas rumah sakit ini, tetapi pada kenyataannya banyak karyawan yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pelanggaran dan kurangnya kebijakan membuat angka *turnover* tinggi dari standar yang ditetapkan dimana angka turnover nya sebesar 5,73% (Profil Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah, 2019).

Dilihat dari faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, data yang didapat dari RSUD Embung Fatimah Batam tingginya angka *turnover* hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya komitmen yang dimiliki oleh individu yaitu

perawat dan organisasinya. Berdasarkan fenomena maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang factor personal yang berhubungan dengan komitmen organisasi perawat di RSUD Embung Fatimah Batam.

## METODE

Desain penelitian menggunakan desain Penelitian *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, berjumlah 59 perawat dengan kriteria, bersedia menjadi responden, berkerja dirawat inap dan sat penelitian dilakukan perawat tersebut ada. Instrument Penelitian menggunakan kuesioner *organizational commitment questionnaire (OCQ)* terdiri dari 9 buah pertanyaan, (1) *affective commitment scale (ACS)*, (2) *continuance commitment scale (CCS)*, dan (3) *normative commitment scale* untuk komitmen organisasi. Analisa bivariat menggunakan uji *Chi Square* dengan interval kepercayaan (CI) 95% ( $\alpha - 0,05$ ).

## HASIL

### Tabel 1 Distribusi Frekuensi Usia Perawat

Menunjukkan bahwa sebagian besar usia Perawat pada penelitian ini < 30 Tahun yaitu sebanyak 34 perawat (58%).

### Tabel 2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Perawat

Menunjukkan bahwa jenis kelamin Perawat pada penelitian ini sebagian besar perempuan dengan jumlah 50 pasien (85%).

### Tabel 3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Perawat

Tingkat	Frekuensi	Persentas
---------	-----------	-----------

Pendidikan	(n)	e (%)
Vokasional	49	83
Profesional	10	17
Total	59	100

Menunjukkan bahwa sebagian besar Tingkat pendidikan Perawat kategori Vokasional dengan jumlah 49 (83%).

### Tabel 4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Perawat

Lama Bekerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
$\geq 5$ th	16	27
< 5 th	43	73
Total	59	100

Menunjukkan bahwa sebagian besar perawat dengan lama bekerja < 5 th berjumlah 43 pasien (73%).

### Tabel 5 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi Perawat

Komitmen Organisasi	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	32	54
Tidak Baik	27	46
Total	59	100

Menunjukkan bahwa lebih dari separoh perawat dengan komitmen organisasi baik

Usia	Frekuensi (n)	Persentase (%)
$\geq 30$ Tahun	25	42
<30 Tahun	34	58
Total	59	100

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki-laki	9	15
Perempuan	50	85
Total	59	100

jumlah 32 perawat (54%).

### Tabel 6 Hubungan Faktor Personal

**Tabel 7. Faktor Yang Berhubungan Dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSUD Embung Fatimah**

Variabel	Kategori	Komitmen Organisasi				Jumlah		P value
		Baik		Tidak		f	%	
		f	%	f	%			
Jenis Kelamin	Laki-Laki	4	44	5	56	9	100	1,053
	Perempuan	28	56	22	44	50	100	
Usia	≥30 tahun	16	64	9	36	25	100	0,00
	<30 tahun	16	47	18	53	34	100	
Lama Bekerja	≥5 tahun	11	69	5	31	16	100	1,147
	<5 tahun	21	49	22	51	43	100	
Pendidikan	Vokasional	27	55	22	45	49	100	0,00
	Profesional	5	50	5	50	10	100	

Menunjukkan dari 59 responden didapatkan hasil dari 9 laki-laki 5 orang dengan komitmen organisasi tidak baik (56%) , dari 50 perempuan 28 dengan komitmen baik (56%), dari 25 yang berusia ≥ 30 tahun 16 orang dengan komitmen baik (64%) dari 34 yang berusia <30 tahun 18 orang dengan komitmen tidak baik (53%), dari 16 orang lama bekerja ≥ 5 tahun 11 orang dengan komitmen baik (69%) dari 43 orang lama bekerja < 5 tahun 21 orang dengan komitmen baik (49%), dari 45 orang dengan pendidikan vokasional 27 dengan komitmen baik (55%) dari 10 orang dengan pendidikan profesional komitmen sama besar (50%).

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan jenis kelamin dengan komitmen di RSUD hal ini dikarenakan

masing-masing individu mempunyai tujuan yang sama meski cara yang mereka lakukan berbeda-beda. Antara perawat perempuan dan perawat laki-laki dalam bekerja memiliki tanggung jawab, tugas dan hak yang sama.

Jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan tidak bisa dibedakan hanya saja peranan dan perhatiannya terhadap suatu pekerjaan yang dapat dilihat (Mawarni, 2016). Berdasarkan beberapa studi psikologis menyatakan bahwa wanita lebih banyak mematuhi wewenang dibandingkan laki-laki (Langton dkk., 2015).

Uji statistik menyatakan tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan komitmen organisasi dengan nilai  $p\text{ value} = 0,277 > 0,05$  (Saputra, 2015). Pendapat lain menyatakan bahwa dalam jenis kelamin, yaitu wanita lebih cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dibandingkan pria (Dewi, 2013).

Meskipun jenis kelamin tidak berhubungan dengan Komitmen kerja, tetapi karena sebagian besar perawat di rumah Sakit banyak perempuan maka dalam mengelola sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan aspek psikologis dan kesejahteraan wanita karena perawat wanita lebih memiliki komitmen dibanding laki-laki dikarenakan perawat wanita juga mempunyai banyak tanggung jawab baik dengan pekerjaan, rumah tangga dan dirinya sendiri.

Hasil menunjukkan usia perawat memiliki hubungan dengan komitmen organisasi, hal ini dikarenakan pada usia yang <30 tahun perawat masih memiliki ambisi yang tinggi dan masih produktif

untuk mengejar kariernya. Banyak motivasi yang mereka dapatkan baik dari lingkungan rumah sakit dan juga dari lingkungan keluarga sendiri. Sedangkan perawat yang sudah lama bekerja dan usia yang semakin tinggi kebanyakan mereka sudah puas dengan apa yang dicapai dan pasti telah memiliki komitmen yang baik terhadap pekerjaan.

Pendapat lain menyatakan ada hubungan yang bermakna antara usia dengan komitmen organisasi dengan nilai  $pvalue= 0,035 < 0.05$  (Mawarni, 2016). Uji statistic diatas tidak jauh berbeda juga dengan uji statistic lain dimana usia dan masa kerja berhubungan secara positif dengan komitmen (Dewi, 2013).

Karyawan yang berusia lebih tinggi akan mempunyai kepuasan kerja lebih tinggi, setidaknya sampai umur menjelang pensiun (Muchlas, 2008). Hal ini disebabkan juga usia muda masih idealis dan punya keinginan untuk meningkatkan karir mereka, sebaliknya yang sudah tua mengalami kejenuhan apalagi harus sekolah lagi atau harus mengikuti berbagai *training* untuk meningkatkan kompetensi.

Semakin tua usia kemungkinan adanya berhenti dari pekerjaan tersebut semakin kecil, hal ini dikarenakan semakin tuanya umur maka akan makin sedikit peluang untuk bekerja ditempat yang lain sehingga para pekerja mempunyai komitmen terhadap organisasi akan semakin tinggi (Langton dkk., 2015).

Pada penelitian ini sedikit berbeda dengan penelitian dan teori yang menyatakan semakin tinggi usia komitmen akan lebih baik, namun disini usia dibawah 30 sama memiliki komitmen yang baik, hal ini disebabkan karena di rumah sakit memberikan peluang yang sama

terhadap usia dalam melakukan hal apapun untuk mewujudkan pelayanan yang baik dan lingkungan yang kondusif aman dan nyaman juga sangat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian dari segi lama bekerja dari 59 perawat sebanyak 43 perawat masa kerja kurang dari 5 tahun dimana seimbang perawat yang memiliki komitmen organisasi baik (21 perawat ) dengan komitmen tidak baik 22 perawat. 16 perawat dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 11 perawatnya memiliki komitmen organisasi yang baik. Dari uji statistik didapatkan nilai  $p=1,147 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSUD.

Komitmen yang pada awalnya kurang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya, namun setelah seseorang tersebut bekerja maka komitmen itu akan tumbuh dengan sendirinya pada diri(Sari & Bodroastut, 2012). teori juga menyatakan bahwa masa kerja yang lebih panjang berkecenderungan mendapatkan tingkat upah yang lebih baik, sehingga akan mempunyai komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi(Langton dkk., 2015).

Hasil penelitian antara lama bekerja berhubungan dengan komitmen organisasi dikarenakan perawat yang sudah lama bekerja dan umur telah semakin tua mereka memiliki tanggung jawab yang besar dengan pekerjaannya dan tidak mau tersaingi oleh perawat-perawat yang baru masuk, sehingga mereka menunjukkan komitmennya dengan bekerja penuh rasa tanggung jawab. Sebaliknya perawat yang baru masih banyak memiliki komitmen

yang kurang baik terhadap pekerjaan karena masih beranggapan mereka masih muda dan masih bisa mencari pekerjaan ditempat lain dan mendapatkan sesuatu sesuai dengan keinginan mereka sehingga tanggung jawab terhadap pekerjaan masih kurang baik.

Hasil penelitian dari segi pendidikan, memiliki hubungan dengan komitmen, hal ini dikarenakan perawat banyak yang berpendidikan vokasional dan mereka berpendapat banyaknya yang lulusan vokasional lainnya akan mempersulit mereka untuk mencari pekerjaan lain diluar sana, sehingga dengan hal tersebut mereka berupaya untuk memperbaiki karirnya ditempat mereka bekerja dan tidak mudah terpengaruh dengan lingkungan luar lainnya.

Pendidikan dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif, ini bisa dikarenakan adanya keinginan karyawan untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi (Ghina, 2012). Terkadang karna beberapa hal tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan dengan p-value  $0,276 > 0,05$  (Saputra, 2015).

Pernyataan semakin tinggi pendidikan karyawan, maka semakin rendah tingkat Komitmen organisasinya. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin besar keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keteampilannya (Siagian, 1996).

Pernyataan tersebut berbeda dengan hasil penelitian dimana pendidikan perawat di RS banyak yang vokasional tapi memiliki komitmen organisasi yang

baik, hal ini disebabkan karena perawat RS kebanyakan perempuan sehingga untuk melanjutkan pendidikan akan sulit, banyak pertimbangan yang dilakukan namun mereka memiliki komitmen yang tinggi karna pengalaman, rasa tanggung jawab dan masa kerja yang dimilikinya sudah memberikan rasa kepuasan bagi perawat ditambah adanya rasa bahwa mereka orang lama lebih kompeten dari pada yang berpendidikan professional.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan Factor personal usia dan pendidikan berhubungan dengan komitmen organisasi perawat Rumah Sakit sedangkan Factor personal jenis kelamin dan lama bekerja tidak memiliki hubungan dengan komitmen organisasi perawat Rumah Sakit.

## **SARAN**

Hasil penelitian ini menyarankan kepada perawat-perawat yang bekerja menolong orang dalam memberikan asuhan keperawatan haruslah memiliki komitmen dalam diri untuk bekerja dalam satu organisasi sehingga mutu dari pelayanan Rumah Sakit juga akan menjadi lebih baik. Serta Rumah Sakit juga harus sering melakukan evaluasi tentang Komitmen Organisasi secara periodik sehingga mengetahui factor-faktor apa yang harus diperbaiki yang menunjang komitmen para karyawan tetap baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Aditama, H., Nugroho, E. P., & Satibi. (2013). Gambaran Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Di Unit Struktural

- Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, 3(3), 153–160.
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., Lin, Y. T., & Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1), 1–17.
- Dewi, I. A. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino. Dalam *Universitas Diponegoro*. Universitas Diponegoro.
- Dwiningrum, N. R. (2015). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus pada Politeknik Negeri Balikpapan). *Jurnal Sains Terapan*, 1(1), 34–39.
- Ghina, A. (2012). The Influence Of Corporate Culture On Organizational Commitment; Case Study Of Civil Government Organizations In Indonesia. *International Journal of Basic and Applied Science*, 1(2), 156–170. <https://doi.org/10.17142/ijbas-2012.1.2.1>
- Hersona, S. (2012). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 717–729.
- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. (Seventh Ed). Pearson Canada.
- Mawarni. (2016). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi tenaga perawat di bagian rawat inap rumah sakit islam faisal kota makasar tahun 2015*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Muchlas, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Rifani, R. (2003). Kontrak Psikologis dan Komitmen Karyawan Terhadap Perusahaan. *Jurnal Intelektual*, 1(1).
- Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah. (2019). *Profil RSUD Embung Fatimah Batam*.
- Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1).
- Sari, F. F. K., & Bodroastut, T. (2012). Pengaruh Faktor Personal , Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional ( Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia ) The Influence Of Personal Factor , Organizational Factor And Non nal Factor To Organiz. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1–22.
- Siagian. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumu Aksara.

Siregar, I. N. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover intention) Perawat Di Rumah Sakit

Sehat Terpadu DD Tahun 2014. Dalam *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.