



The Effect Of Job Satisfaction On The Organizational Commitment Of Nurses At RSUD Kota Makassar

Nurul Hidayah Nur

Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 11 Tamalanrea

Korespondensi penulis : Nurulhidayahnur2203@gmail.com

Abstract. *Job satisfaction reflects one's feelings towards their work, when someone is satisfied with their work, they will be more committed to the organization. This study aims to analyze the effect of job satisfaction on organizational commitment at the RSUD Kota Makassar. The type of research conducted is a quantitative study using an observational study with a cross sectional study design. Sampling used stratified random sampling so that the sample in this study were nurses who served in the Inpatient Installation, IGD, ICU and OK RSUD Kota Makassar totaling 104 respondents. The results showed that there was an effect of job satisfaction on organizational commitment. This study indicates that the high level of nurse satisfaction at RSUD Kota Makassar is able to create a sense of pride and trust in nurses, increase the emotional attachment of nurses to their organization and create a strong desire to continue working in their organization and have a high responsibility to stay afloat in their organization. hospital. It is recommended to the hospital management to pay more attention to the job satisfaction of nurses by creating a safe and comfortable work environment, including a clean room, good air circulation, adequate lighting facilities, and adequate health support equipment according to the needs of implementing nursing actions.*

Keywords : *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Nurses, Hospitals*

Abstrak. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di RSUD Kota Makassar. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional dengan desain *cross sectional study*. Pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling* sehingga sampel pada penelitian ini adalah perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap, IGD, ICU dan OK RSUD Kota Makassar yang berjumlah 104 responden. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini memberikan indikasi bahwa tingkat kepuasan perawat di RSUD Kota Makassar yang tinggi mampu memunculkan rasa bangga dan kepercayaan perawat, meningkatkan keterikatan emosional para perawat pada organisasinya serta menimbulkan keinginan yang kuat untuk terus bekerja pada organisasi mereka dan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk tetap bertahan di rumah sakit. Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit agar lebih memperhatikan kepuasan kerja perawat dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman antara lain ruangan yang bersih, sirkulasi udara ruangan yang baik, sarana penerangan yang cukup, dan kelengkapan peralatan penunjang kesehatan yang memadai sesuai kebutuhan pelaksanaan tindakan keperawatan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Perawat, Rumah Sakit

LATAR BELAKANG

Komitmen yang terbentuk pada diri karyawan terhadap organisasinya sangat penting dalam keutuhan dan kemajuan suatu organisasi. Robbins & Judge (2013) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Robbins & Judge (2013) membagi komitmen menjadi tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Dalam beberapa dekade terakhir ini, komitmen organisasional menjadi isu yang penting dalam dunia kerja, hal ini mengakibatkan beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen organisasional sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan. Karyawan harus memahami dengan baik arti pentingnya komitmen organisasi agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Perusahaan atau organisasi yang memenuhi hasrat atau keinginan dari para karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja mereka baik melalui insentif, dukungan, pengakuan dan *reward* yang dinilai dari hasil kinerja. Menurut Mathis & Jakson (2011), kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Penelitian dari Suma dan Lesha (2013) yang meneliti mengenai tingkat kepuasan kerja dengan komitmen organisasional didalam sektor publik menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan semakin puas karyawan, ia akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya.

Era globalisasi merupakan salah satu tuntutan dari perkembangan zaman yang dimana berbagai persaingan bisnis menjadi semakin ketat dan kebutuhan manusia juga semakin meningkat, termasuk kebutuhan akan layanan kesehatan. Rumah Sakit Umum adalah Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Pelayanan Rumah Sakit merupakan bagian yang tidak terpisah dari sistem pelayanan kesehatan pada umumnya. Dalam pemberian pelayanan kesehatan, Rumah Sakit diharapkan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kinerja sumber daya manusianya sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas.

Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang pada akhirnya meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit. Pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja rumah sakit

terutama bidang ketenagaannya, tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen dimasa mendatang. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan rumah sakit kedepannya.

RSUD Kota Makassar ini dilandasi dengan sebuah nilai kasih yang tulus. Kasih yang tulus tersebut diwujudkan dalam bentuk kepedulian atas penderitaan masyarakat yang kurang mampu. Adapun data kepuasan kerja perawat pada RSUD Kota Makassar yaitu untuk tahun 2010 sebesar 84,53%, tahun 2011 sebesar 82,58%, dan tahun 2012 sebesar 82,12%. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan dapat melakukan analisa lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di rumah sakit stella maris makassar agar rumah sakit mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilakukan di RSUD Kota Makassar. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang melakukan pelayanan di Instalasi Rawat Jalan sebanyak 259. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan proporsional sampling adalah sebanyak 104 responden. Instrumen yang digunakan dalam pengambilan data yaitu kuesioner, mengenai variabel independen yang berupa kepuasan kerja sedangkan variabel dependen yaitu komitmen organisasional. Analisis univariat dilakukan untuk mendapatkan gambaran umum masalah penelitian dengan cara mendeskripsikan tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian dan karakteristik dari responden. Analisis univariat terdiri atas analisis deskriptif karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian dan analisis *crosstabulation* antara karakteristik responden dengan variabel penelitian.

HASIL

Responden penelitian ini berjumlah 104 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. Format Tabel

Karakteristik		Jumlah	Persentas
		h	e
		(n)	(%)
Usia	20-35 tahun	39	22,6
	36-45 tahun	42	61,7
	>45 tahun	23	15,7
Jenis Kelamin	Laki-laki	6	13
	Perempuan	98	87
Lama Bekerja	3-5 tahun	7	20
	6-8 tahun	87	58,7
	>8 tahun	10	21,3
Pendidikan Terakhir	D-III	9	4,3
	S.Kep	67	55,2
	Ners	28	40,4
Status Kepegawaian	Tetap	104	100
	Honorer	0	0

Sumber: Data Primer

Tabel 1 memperlihatkan distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik sampel di lokasi penelitian sebagian besar responden berada usia, proporsi tertinggi pada kelompok usia 36-45 tahun dengan persentase sebesar 61,7%. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 87%. Berdasarkan lama kerja, sebagian besar responden bekerja selama 6-8 tahun dengan persentase sebesar 58,7%. Kemudian pada karakteristik pendidikan terakhir, persentase tertinggi pada pendidikan S.Kep sebanyak 55,2%.

Tabel 2 menunjukkan hubungan variabel independent dan variable dependen. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui ada hubungan yang bermakna secara statistic variable kepuasan pasien, dengan komitmen organisasional di RSUD Kota Makassar dengan nilai $<\alpha = 0,000 < 0,05$.

Tabel 2. Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional		P Value
	Tinggi	Tinggi	
Tinggi	52	98,4	0.000
Rendah	11	11,1	
Total	63	57,4	

Sumber : Data Primer

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional perawat RSUD Kota Makassar. Pengaruh yang signifikan juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 1 (H1) diterima. Kedua variabel tersebut berpengaruh diperkuat dengan pernyataan menurut Mathis dan Jakson (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih komitmen terhadap organisasi.

Kepuasan kerja karyawan mampu dibentuk oleh faktor gaji, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, adanya kesempatan untuk berkembang dan kondisi dengan rekan kerja. Penelitian ini memberikan indikasi bahwa tingkat kepuasan perawat di RSUD Kota Makassar yang tinggi mampu memunculkan rasa bangga dan kepercayaan perawat, meningkatkan keterikatan emosional para perawat pada organisasinya serta menimbulkan keinginan yang kuat untuk terus bekerja pada organisasi mereka dan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk tetap bertahan di perusahaan. Komitmen organisasional perawat yang meningkat ditandai dengan meningkatnya rasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi, tingginya ikatan emosional perawat terhadap rumah sakit, rendahnya keinginan para perawat untuk keluar meninggalkan rumah sakit tersebut.

Menurut Robbins (2013) Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan, karakteristik individu yang tercermin dari keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai. Semakin baik karakteristik individu dalam melaksanakan pekerjaan berakibat pada semakin baik rasa kepuasan karyawan pada pekerjaan. Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara semua yang diharapkan dengan semua yang dirasakan dari pekerjaan yang diterimanya secara aktual.

Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya maka ia akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan atau organisasinya dan sebaliknya.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan komitmen yang tinggi dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan asal-asalan dan tidak sepenuh hati. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negative yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitas rendah, tingginya tingkat kerusakan, perpindahan karyawan, timbul kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja, penyebab para karyawan merasa kurang puas adalah dikarenakan mereka kurang menerima feedback, kemampuan mereka kurang optimal dimanfaatkan, supervisor yang tidak memadai, hanya tersedia sedikit kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan pujian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik jarang dilontarkan oleh atasan serta mereka lebih sering mengalami kebosanan. Logikanya seorang karyawan yang dipahami, dilayani dan dipenuhi perasaan dan aspirasinya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan akan memiliki kesetiaan tulus dan berpotensi memberikan kontribusi terbaik bagi kepentingan keberhasilan tujuan organisasinya. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat pribadi dan personal. Setiap individu memiliki sumber dan tingkat kepuasan yang berbeda-beda (Kreitner & Kinicki, 2014). Kreitner & Kinicki (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah bentuk efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan dan karena persepsi setiap individu berbeda atas setiap kejadian maka hal itu kemudian menciptakan sumber kepuasan yang berbeda-beda pula.

Rekan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mereka dapat saling memberikan bantuan dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja

dirasakan setelah karyawan melakukan perbandingan antara apa yang diharapkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

Kepuasan rekan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada komitmen karyawan. Memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung menjadi salah satu alasan seorang karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam suatu organisasi karena seseorang bekerja juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial dengan rekan kerja. Menurut Tolentino (2013), komitmen mengacu pada dedikasi seseorang kepada orang, pekerjaan atau organisasi yang tercermin dalam niat seseorang untuk bertekun dalam suatu tindakan

Penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya dan konsisten dengan hasil penelitian Azeem (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan beberapa aspek yang terdapat di dalamnya secara signifikan menjadi prediktor komitmen organisasi. Anari (2012) menyimpulkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Veličković *et al*, (2014) dalam penelitiannya pada para perawat di Serbia menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja para perawat secara positif signifikan mempengaruhi komitmen organisasional. Yücel (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan satu faktor yang penting terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin terpuaskan pegawai dalam bekerja, maka semakin enggan dirinya untuk meninggalkan organisasi dan selalu berkeinginan untuk melakukan hal yang terbaik bagi organisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini memberikan indikasi bahwa tingkat kepuasan perawat di RSUD Kota Makassar yang tinggi mampu memunculkan rasa bangga dan kepercayaan perawat, meningkatkan keterikatan emosional para perawat pada organisasinya serta menimbulkan keinginan yang kuat untuk terus bekerja pada organisasi mereka dan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk tetap bertahan di rumah sakit. Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit agar lebih memperhatikan kepuasan kerja perawat dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman antara lain ruangan yang bersih, sirkulasi udara ruangan yang baik, sarana penerangan yang cukup, dan kelengkapan peralatan penunjang kesehatan yang memadai sesuai kebutuhan pelaksanaan tindakan keperawatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Perawat RSUD Kota Makassar yang telah bersedia berpartisipasi sebagai responden pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anari, N.N., (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24:256-269.
- Azeem, S.M., (2010). Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. *Journal of Psychology*, 1:295-299.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2017). infodatin-perawat-2017.pdf. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; Jakarta.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & H. Jackson, J. (2011). *Human Resource Management edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2013) *Organizational Behavior*. 15th edn. PEARSON.
- Suma, S. dan Lesha, J. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality". *European Scientific Journal*, 9(17): 42-46.
- Tolentino, R.C., (2013). Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15:51-59.
- Velièkoviæ, V.M., Višnjiæ, A., Joviæ, S., Raduloviæ, O., Šargiæ, È., Mihajloviæ, J., Mladenoviæ, J., (2014). Organizational commitment and job satisfaction among nurses in Serbia: A factor analysis. *Nursing Outlook*, 62:415-427.
- Yücel, Ý., (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: an empirical study. *International Journal of Business and Management*, 7:44-58.