

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT RS.X

Ivan Christofer Laning, Gunadi Atmadji, Laurentia Verina Halim S.

Fakultas Psikologi

ivanchristofer75@gmail.com

Abstrak. Seiring dengan meningkatnya pengobatan terhadap pasien, dibutuhkan perawat sebagai sumber daya utama Rumah Sakit. Sebagai perawat yang melayani pasien dibutuhkan komitmen terhadap Rumah Sakit agar pergerakan Rumah Sakit dapat berjalan dengan lancar. Sehingga tujuan dari penelitian ini ingin menjelaskan bagaimana persepsi terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja dapat memengaruhi komitmen organisasi perawat. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik survei dengan membagikan angket kuisioner kepada perawat. Perawat penelitian diambil sejumlah 120. Karakteristik subjek merupakan perawat yang bekerja pada ruang rawat inap dan ICU. Data yang diperoleh di uji menggunakan uji instrumen yang berupa uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi yang berupa uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikansi $p = 0,000$ dan $r = 0,560$ hasil menunjukkan signifikan dan berkorelasi positif sebesar 56% terhadap variabel penelitian. Penelitian ini juga mendapatkan hasil terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan signifikansi $p = 0,000$ dan $r = 0,464$ serta terdapat hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan komitmen organisasi dengan signifikansi $p = 0,012$ dan $r = 0,230$. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa pentingnya terpenuhinya persepsi terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam terpenuhinya perawat yang berkomitmen kepada rumah sakit. Dengan memberikan *reward* positif bagi perawat, dan *punishment* bagi yang melanggar namun terkontrol sehingga diharapkan perawat dapat meningkatkan kesadaran serta tanggung jawab terhadap Rumah Sakit.

Keywords: *komitmen organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasi, kepuasan kerja*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas pada prinsipnya adalah sumber daya manusia yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap organisasi, dimana ia mau memberikan kinerja terbaik dalam bekerja. Selain itu sumber daya manusia yang berkualitas adalah individu yang loyal kepada organisasi dan memberikan sikap kerja terbaik dalam pencapaian tujuan dan visi dari organisasi. sumber daya manusia jelas akan berdampak terhadap keberhasilan organisasi, dimana semakin bagus sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi maka akan semakin bagus pula performansi organisasi (Becker & Grehat, 1996).

Tuntutan loyalitas bagi seorang perawat menjadi hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh rumah sakit untuk dapat menampilkan produktivitas yang baik. Agar dapat mencapai tujuan yang dicapai oleh organisasi, maka dibutuhkan komitmen perawat terhadap organisasi (*organizational commitment*).

Komitmen organisasi merupakan sebuah konstruksi global yang mencerminkan respon afektif dan kekuatan relatif dari seorang individu akan indentifikasi dan keterlibatannya terhadap keseluruhan organisasi.

Komitmen kepada perusahaan mempunyai dampak positif terhadap kesuksesan kerja dan produktivitas organisasi (Nehmeh, 2009). Merujuk pada Givens (2008) menyatakan bahwa untuk mengembangkan komitmen terhadap organisasi kepada karyawan; atasan hendaknya mencoba untuk meningkatkan motivasi dari karyawan mereka untuk melakukan sesuatu dengan baik, dan membangun kesadaran terhadap apa yang mereka kerjakan serta memiliki keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen seorang perawat adalah cara perawat mempersiapkan diri terhadap dukungan organisasi yang diterimanya. Persepsi terhadap dukungan organisasi (*perceived*

organizational support) adalah persepsi perawat tentang seberapa besar dukungan organisasi yang diberikan selama mereka bekerja (Yoon & Thye, 1999). Pada kondisi ideal persepsi terhadap dukungan organisasi ini akan mengaruh pada sikap dan perilaku yang membawa pada keuntungan. Persepsi terhadap dukungan organisasi menjadi salah satu komponen yang penting dalam organisasi terutama organisasi jasa.

Kepuasan kerja sangat berperan penting dalam seluruh perusahaan agar karyawan mau menetap dan tetap tertarik pada pekerjaan mereka (Samad, 2006). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kelangsungan berjalannya suatu organisasi karena karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menyebabkan ketidakhadiran yang berujung pada meninggalkan pekerjaan mereka.

B. HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ada hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Responden yang digunakan yaitu perawat ICU serta perawat kamar umum pada RS.X dengan jumlah lima departemen. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 120 perawat.

Variabel komitmen organisasi pada penelitian ini dibatasi dengan adanya aspek-aspek yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (2002), yaitu aspek komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan kuesioner *OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)*

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	r	p	Status
KO & KK	0,230	0,012*	Signifikan
KO & PDS	0,464	0,000*	Signifikan
PDS - KK & KO	0,560	000*	Signifikan

Tabel 1 Hubungan antar variabel

*nilai signifikan

Keterangan KO = Komitmen Organisasi, KK = Kepuasan Kerja, PDS = Persepsi terhadap Dukungan Organisasi

Pada hipotesis mayor menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Bahwa signifikansi kedua variabel tersebut adalah 0,000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hubungan persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dan berkorelasi positif.

Hasil temuan ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggiani (2016) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi PT.XYZ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin tingginya dukungan organisasi kepada perawat dan

meningkatnya kepuasan perawat terhadap kerja mereka maka akan menghasilkan komitmen perawat terhadap rumah sakit.

Pada pengujian hipotesis minor antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan berkorelasi positif antara dua variabel tersebut dengan nilai signifikansi $p=0,012$, $r=0,230$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi berkorelasi positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh Luthans (1995) bahwa jika variabel yang positif terhadap kepuasan kerja (tipe pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja) dapat terpenuhi, maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik.

Pada hipotesis mayor dari responden dosen dan karyawan menunjukkan bahwa korelasi antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,560 dengan artian sumbangan efektif variabel adalah 56% sedangkan 44% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa $p < 0,05$ yang berarti ketiga variabel memiliki nilai signifikansi sehingga ada hubungan antara ketiga variabel tersebut. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hubungan persepsi terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan.

Pada hipotesis minor ini terdapat korelasi yang tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi nilai korelasi

sebesar 0,230. Adapun sumbangan relatif variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 23%. Sumbangan relatif pada variabel kepuasan kerja lebih rendah dari pada variabel persepsi terhadap dukungan organisasi. Hal tersebut dapat dimungkinkan karena belum tercukupinya kepuasan kerja perawat atas aspek-aspek pekerjaannya sehingga hal tersebut membuat sumbangan relatif variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menjadi rendah.

Pada hipotesis minor dari variabel persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki nilai yang signifikan dan korelasi yang positif dengan komitmen organisasi dengan nilai signifikansi $p=0,000$ dan nilai korelasi $r=0,464$. Hasil pengujian hipotesis ini menjawab hipotesis minor antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikatakan oleh (Rhoades & Eisenberger, 2002) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri karyawan tersebut. Hal inilah yang akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Gabungan	
	f	%
ST	15	12,5
T	69	57,5
S	36	30
R	0	0
SR	0	0
Total	120	100

Pada tabel 2 diatas, maka didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi perawat terbagi atas tiga kategori dimana perawat yang memiliki komitmen organisasi sangat tinggi sejumlah 15 perawat dengan presentase 12,5%. perawat dengan kategori komitmen organisasi tinggi sejumlah 69 perawat dengan presentase 57,5% dan perawat

dengan kategori komitmen organisasi sedang sejumlah 36 perawat dengan presentase 30%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada perawat RS.X terletak pada kategori tinggi karena mempunyai nilai frekuensi dan persentase paling tinggi.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Persepsi terhadap Dukungan Organisasi

Kategori	Gabungan	
	f	%
ST	5	4,2
T	65	54,2
S	47	39,2
R	3	2,5
SR	0	0
Total	120	100

Pada tabel 3 diatas, maka didapatkan hasil bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi perawat RS.X terbagi dalam empat kategori yakni kategori sangat tinggi, tinggi, sedang dan rendah. Dari tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang mendapatkan kategori sangat tinggi sebanyak lima perawat dengan presentase 4,2%, pada kategori tinggi

sejumlah 65 perawat dengan presentase 54,2%. pada kategori sedang 47 perawat dengan presentase 39,2% dan pada kategori rendah terdapat tiga perawat dengan presentase 2,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi pada perawat RS.X terletak pada kategori tinggi karena mempunyai nilai frekuensi dan persentase paling tinggi.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Kategori	Gabungan	
	f	%
ST	17	14,2
T	48	40
S	55	45,8
R	0	0
SR	0	0
Total	120	100

Pada tabel 4 diatas, maka didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja perawat RS.X terbagi dalam tiga kategori yakni kategori sangat tinggi, tinggi dan sedang. Dari tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang mendapatkan kategori sangat tinggi sejumlah 17 perawat dengan presentase 14,2%, pada kategori tinggi sejumlah 48

perawat dengan presentase 40% dan sedang sejumlah 55 perawat dengan presentase 45,8%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada perawat RS.X terletak pada kategori sedang karena mempunyai nilai frekuensi dan persentase paling tinggi.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat RS.X. Hasil penelitian ini menjawab hipotesis mayor penelitian. Selain itu hasil penelitian ini menjawab hipotesis minor penelitian yakni ada hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi perawat RS.X dan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat RS.X.

Beberapa data tambahan didapatkan dari

penelitian ini yakni komitmen organisasi memiliki asosiasi dengan usia, lama kerja dan departemen. Ketiga hal ini dapat berasosiasi dengan komitmen dikarenakan hal tersebut masuk dalam karakteristik personal faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi Kurniasari (2005) yang menjelaskan bahwa usia berkorelasi positif dengan komitmen organisasi selain itu semakin lama kerja seseorang dengan organisasi maka akan semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja

Saran yang diberikan untuk pihak perawat 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 dukungan organisasi yang baik dan kepuasan kerja

yang terpenuhi maka perawat mampu untuk terus bekerja secara efektif dan mencurahkan dedikasi bagi keberhasilan organisasi.

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

F. DAFTAR PUSTAKA

Anggiani (2016). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT.XYZ. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran. Universitas Sebelas Maret.

Dirani, K. M., & Kuchinke, K. P. (2011). Job satisfaction and organizational commitment: validating the Arabic satisfaction and commitment questionnaire (ASCQ), testing the

correlations, and investigating the effects of demographic variables in the Lebanese banking sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(05), 1180-1202.

Givens, J.R. (2008). *Transformational Leadership: The Impact On Organizational and Personal Outcomes.*

Emerging Leadership Journals, 1(1), 4-24.

Nehmeh, R. (2009). *What is Organizational Commitment? Why Managers want it in their Workforce and if there any cost effective way to secure it?* Switzerland :Swiss Management Center