

Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang

Firda Damba Wahyuni^{1*}, Rizanda Machmud², Jafril³

¹Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Andalas

²Fakultas Keperawatan Universitas Andalas

³Fakultas Ekonomi Universitas Andalas

*Email Korespondensi: firdadambawahyuni@yahoo.com

Submitted :15-09-2019, Reviewed:21-09-2019, Accepted:02-10-2019

DOI: <http://doi.org/10.22216/jen.v4i3.4572>

ABSTRACT

Nurses who stay at the hospital show employees who have organizational commitment. Low organizational commitment can increase workplace accidents, wound infections, increase mortality and turnover rates. This study aims to obtain an overview of the factors associated with organizational commitment at Dr. Reksodiwiryo Padang. This type of quantitative research with cross sectional design. The number of respondents was 142 nurses. The sampling technique in this study is proportionate stratified random sampling. Data analysis uses Chi-Square test. The results found there is a relationship between workload factors with organizational commitment of nurses ($p = 0.006$, $\alpha = 0.05$), there is a relationship between work stress factors and nurse organizational commitment ($p = 0.003$, $\alpha = 0.05$), there is a significant relationship between job satisfaction factors with organizational commitment of nurses ($p = 0.002$, $\alpha = 0.05$). The conclusion of this research is that there is a relationship between workload, work stress and job satisfaction with organizational commitment. It is recommended to the Hospital Director to make policies for optimizing the welfare of nurses based on career paths that are included in the calculation of remuneration with achieving 100% remuneration.

Keywords: *Worload ; Work stress ; Job satisfaction ; Organizational Commitment of Nurse*

ABSTRAK

Perawat yang bertahan pada rumah sakit menunjukkan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi. Rendahnya komitmen organisasi dapat meningkatkan kejadian kecelakaan di tempat kerja, infeksi luka, peningkatan mortalitas dan turnover rate. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi di RS Dr. Reksodiwiryo Padang. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional. Jumlah responden adalah 142 perawat. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah proportionate stratified random sampling. Analisa data menggunakan uji Chi – Square. Hasil penelitian didapatkan ada hubungan faktor beban kerja dengan komitmen organisasi perawat ($p=0.006$, $\alpha=0.05$), ada hubungan faktor stress kerja dengan komitmen organisasi perawat ($p=0.003$, $\alpha=0.05$), ada hubungan yang bermakna antara faktor kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat ($p=0.002$, $\alpha=0.05$). Kesimpulan penelitian diketahui ada hubungan faktor beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Disarankan kepada Direktur Rumah Sakit membuat kebijakan pengoptimalan kesejahteraan perawat berbasis jenjang karir yang dimasukkan pada perhitungan remunerasi dengan pencapaian remunerasi 100%.

Kata kunci : *Beban Kerja ; Stres Kerja ; Kepuasan Kerja ; Komitmen Organisasi Perawat*

PENDAHULUAN

Perawat yang bertahan pada rumah sakit menunjukkan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan hubungan antara karyawan dengan organisasi tempat dia bekerja, konsep ini dikembangkan oleh (Moriarity, 2017). yang menyatakan bahwa hubungan karyawan-organisasi berdampak pada apakah karyawan akan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau dengan kata lain tidak keluar dari pekerjaannya. Komitmen organisasi dibagi menjadi tiga komponen komitmen yaitu komitmen afektif, keberlanjutan, dan normatif (Moriarity, 2017).

Individu dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang positif, dukungan dan persepsi rasa keadilan dan kepuasan. Komitmen berkelanjutan adalah kebutuhan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi. Komitmen berkelanjutan dapat meningkat sebagai akibat kurangnya pilihan lain, kerugian dalam upah atau usaha yang harus dikeluarkan (Moriarity, 2017). Komitmen normatif adalah perasaan karyawan sebagai kewajiban untuk tetap dipekerjakan oleh organisasi (Tarigan & Ariani, 2015).

Komitmen organisasi di dunia terhitung masih rendah sampai saat ini, *American Association of Colleges of Nursing AACN* pada tahun 2010 menyebutkan bahwa rendahnya komitmen organisasi perawat menyebabkan angka kekosongan tenaga RN di United States pada tahun 2010 mencapai 81% (Baumann, 2010).

Sementara itu kebutuhan *replacement* perawat di United State mencapai 495.500 jiwa pada tahun 2010,

dan akan meningkat sampai 1,2 juta jiwa pada tahun 2020 mendatang. Rendahnya komitmen organisasi di dunia juga dapat direpresentasikan dengan tingginya angka *turnover* di Amerika Serikat pada rentang 17,4% sampai dengan 24% (Diane Huber, 2009). Tinggi nya angka *turnover* juga terjadi dinegara Canada sebesar 19,9%, dan di Queensland Australia sebesar 20,2% (N, D, Murphy, & Shamian, 2010).

Sedangkan di Indonesia, tercatat 76% komitmen organisasi masih rendah. Menurut data dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan yang diolah Pusat Data dan Informasi menjelaskan secara nasional rasio kebutuhan perawat di Indonesia adalah 87,65 perawat per 100.000 penduduk. Hal ini masih jauh dari target tahun 2019, yaitu 180 perawat per 100.000 penduduk (Mulyono, 2010).

Dampak negatif dari rendahnya komitmen organisasi dapat dilihat pada absensi, ekspresi keluhan, keterlambatan, serta penurunan moral kerja (Moriarity, 2017). Selain itu dampak terhadap rendahnya komitmen organisasi juga dapat meningkatkan kejadian kecelakaan di tempat kerja, infeksi luka, peningkatan mortalitas dan *turnover rate* (Baumann, 2010).

Komitmen organisasi perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor pekerjaan yang meliputi : beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja, faktor organisasi meliputi : kondisi organisasi, lingkungan organisasi dan gaya kepemimpinan, serta faktor individu dari perawat itu sendiri yang meliputi : umur, jenis kelamin, status pernikahan dan lama kerja (Tourangeau, Cummings, Cranley, Ferron, & Harvey, 2009).

Stress kerja dan *burnout* secara statistik merupakan prediktor yang signifikan pada keinginan pindah kerja perawat di Canada (Baumann, 2010). (Yin & Yang, 2002) menemukan bahwa stress yang berhubungan dengan beban kerja yang tinggi merupakan alasan kedua perawat berhenti bekerja setelah ketidakpuasan kerja.

Beberapa penelitian telah menunjukkan lingkungan kerja sebagai sumber stres dan kelebihan beban kerja mempengaruhi komitmen kerja untuk perawat (Ulrich & Younger, 2008). (Stuenkel, 2005) menemukan 56% dari semua *Registered Nurse* yang menanggapi survei melaporkan bahwa mereka serius mempertimbangkan atau berencana meninggalkan profesi mereka karena lingkungan kerja. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi perawat adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja kerap menjadi alasan utama bagi seseorang untuk memutuskan apakah ia ingin berkomitmen atau tidak. Menurut (Kreitner, 2014), kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan signifikan yang kuat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan desain *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di RS Dr. Reksodiwiryo Padang sebanyak 219 orang. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*, dengan jumlah sampel sebesar 142 perawat. Peneliti menggunakan lembar kuesioner yang

dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan studi literature dalam mengumpulkan data serta formulir *Informed Consent*. Kuesioner beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja diberikan berupa pertanyaan. Kuesioner komitmen organisasi berupa daftar pernyataan menggunakan skala likert 1-4. Nilai 1 untuk Hampir Tidak Pernah (HTP), nilai 2 untuk Jarang (JR), nilai 3 untuk Kadang-Kadang (KK), dan nilai 4 untuk Sering (SR).

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan di Uji RS Bhayangkara Padang kepada 30 orang perawat pelaksana. Pemilihan RS ini karena setipe dan memiliki karakteristik responden yang sama dengan RS Dr. Reksodiwiryo Padang. Uji validitas dinilai dengan uji statistik menggunakan rumus Koefisien Korelasi Pearson Product Moment. Semua pernyataan pernyataan valid dengan r hitung lebih dari 0,361. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melakukan uji *Crombach Alpha* dan didapatkan variabel reliabel dengan nilai lebih dari 0,6. Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui gambaran distribusi dan proporsi masing masing variabel yang diteliti dengan tabel distribusi frekuensi Analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen, dengan uji *Chi Square* dengan derajat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Kedua variabel ini dikatakan berhubungan jika $p < 0,05$ dan sebaliknya $p \geq 0,05$ tidak ada hubungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Hubungan Faktor Pekerjaan Perawat meliputi Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RS Reksodiwiryono Padang (n=142)

	Komitmen Organisasi				Total		P	OR CI 95%
	Tinggi		Rendah		f	%		
	f	%	f	%				
Beban Kerja							0.006*	2.787 (1.394-5.570)
Tinggi	57	69.5	25	30.5	82	100		
Rendah	27	45.0	33	55.0	60	100		
Total	84	59.2	58	40.8	142	100		
Stres Kerja							0.003*	2.991 (1.493-5.991)
Tinggi	57	70.4	24	29.6	81	100		
Rendah	27	44.3	34	55.7	61	100		
Total	84	59.2	58	40.8	142	100		
Kepuasan Kerja							0.002*	3.433 (1.636-7.204)
Tinggi	67	68.4	31	31.6	98	100		
Rendah	17	38.6	27	61.4	44	100		
Total	84	59.2	58	40.8	142	100		

Tabel 2. Analisis Hubungan Faktor Pekerjaan Perawat meliputi Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Afektif Perawat di RS Reksodiwiryono Padang (n=142)

	Komitmen Afektif				Total		P	OR CI 95%
	Tinggi		Rendah		f	%		
	f	%	f	%				
Beban Kerja							0.035*	2.188 (1.110-4.311)
Tinggi	50	61.0	32	39.0	82	100		
Rendah	25	41.7	35	58.3	60	100		
Total	75	52.8	67	47.2	142	100		
Stres Kerja							0.109	1.832 (0.935-3.587)
Tinggi	48	59.3	33	40.7	81	100		
Rendah	27	44.3	34	55.7	61	100		
Total	75	52.8	67	47.2	142	100		
Kepuasan Kerja							0.014*	2.647 (1.269-5.524)
Tinggi	59	60.2	39	39.8	98	100		
Rendah	16	36.4	28	63.6	44	100		
Total	75	52.8	67	47.2	142	100		

Tabel 3. Analisis Hubungan Faktor Pekerjaan Perawat meliputi Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Berkelanjutan Perawat di RS Reksodiwiryo (n=142)

	Komitmen Berkelanjutan				Total		P	OR CI 95%
	Tinggi		Rendah		f	%		
	f	%	f	%				
Beban Kerja							0.839	0.878
Tinggi	48	58.5	34	41.5	82	100		(0.444-1.734)
Rendah	37	61.7	23	38.3	60	100		
Total	85	59.9	57	40.1	142	100		
Stres Kerja							0.015*	2.472
Tinggi	56	69.1	25	30.9	81	100		(1.241-4.923)
Rendah	29	47.5	32	52.5	61	100		
Total	85	59.9	57	40.1	142	100		
Kepuasan Kerja							0.155	1.800
Tinggi	63	64.3	35	35.7	98	100		(0.875-3.702)
Rendah	22	50.0	22	50.0	44	100		
Total	85	59.9	57	40.1	142	100		

Tabel 4. Analisis Hubungan Faktor Pekerjaan Perawat meliputi Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Normatif Perawat di RS Reksodiwiryo Padang 2018 (n=142)

	Komitmen Normatif				Total		P	OR CI 95%
	Tinggi		Rendah		f	%		
	f	%	f	%				
Beban Kerja							0.702	0.827
Tinggi	44	53.7	38	46.3	82	100		(0.422-1.620)
Rendah	35	58.3	25	41.7	60	100		
Total	79	55.6	63	44.4	142	100		
Stres Kerja							0.882	1.115
Tinggi	46	56.8	35	43.2	81	100		(0.571-2.176)
Rendah	33	54.1	28	45.9	61	100		
Total	79	55.6	63	44.4	142	100		
Kepuasan Kerja							0.470	1.390
Tinggi	57	58.2	41	41.8	98	100		(0.681-2.840)
Rendah	22	50.0	22	50.0	44	100		
Total	79	55.6	63	44.4	142	100		

Tabel 1. menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara faktor beban kerja dengan komitmen organisasi perawat ($p=0.006$, $\alpha=0.05$), ada hubungan yang bermakna antara faktor stress kerja dengan komitmen organisasi perawat ($p=0.003$, $\alpha=0.05$), dan ada hubungan yang bermakna antara faktor kepuasan kerja

dengan komitmen organisasi perawat ($p=0.002$, $\alpha=0.05$).

Hasil analisis pada tabel 2. menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara faktor beban kerja dengan komitmen afektif perawat ($p=0.035$, $\alpha=0.05$), tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor stress kerja dengan

komitmen afektif perawat ($p=0.109$, $\alpha=0.05$), dan ada hubungan yang bermakna antara faktor kepuasan kerja dengan komitmen afektif perawat ($p=0.014$, $\alpha=0.05$).

Hasil analisis pada tabel 3. menunjukkan bahwatidak ada hubungan yang bermakna antara faktor beban kerja dengan komitmen berkelanjutan perawat ($p=0.839$, $\alpha=0.05$), ada hubungan yang bermakna antara faktor stress kerja dengan komitmen berkelanjutan perawat ($p=0.015$, $\alpha=0.05$), dan tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor kepuasan kerja dengan komitmen berkelanjutan perawat ($p=0.155$, $\alpha=0.05$). Hasil analisis pada tabel 4, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor beban kerja dengan komitmen normatif perawat ($p=0.702$, $\alpha=0.05$), tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor stress kerja dengan komitmen normatif perawat ($p=0.882$, $\alpha=0.05$), dan tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor kepuasan kerja dengan komitmen normatif perawat ($p=0.470$, $\alpha=0.05$)

Gambaran Komitmen Organisasi Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 142 orang perawat di RS Reksodiwiryo Padang menunjukkan komitmen organisasi tinggi sebanyak 84 orang (59.2%) dan komitmen organisasi rendah sebanyak 58 orang (40.8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Perawat dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki hubungan yang kuat dengan tempat dia bekerja. Lebih jauh dijelaskan bahwa hubungan karyawan-organisasi berdampak pada apakah karyawan akan mempertahankan

keanggotaan dalam organisasi atau dengan kata lain tidak keluar dari pekerjaannya (Moriarity, 2017).

Komitmen organisasi dibagi menjadi tiga komponen komitmen yaitu komitmen afektif, keberlanjutan, dan normatif (Moriarity, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 142 orang perawat di RS Reksodiwiryo Padang menunjukkan komitmen afektif tinggi sebanyak 75 orang (52.8%), komitmen berkelanjutan tinggi sebanyak 85 orang (59.9%), dan komitmen normatif tinggi sebanyak 79 orang (55.6%).

Dari hasil di atas tampak bahwa komitmen organisasi paling tinggi terlihat dari aspek komitmen berkelanjutan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hermawan & Dian, 2013) yang dilakukan di RS Fatima Ketapang diperoleh hasil bahwa komitmen berkelanjutan perawat berada pada kategori tinggi. Komitmen berkelanjutan adalah kebutuhan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi. Komitmen berkelanjutan dapat meningkat sebagai akibat kurangnya pilihan lain, kerugian dalam upah atau usaha yang harus dikeluarkan (Moriarity, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen perawat pelaksana terhadap RS Reksodiwiryo lebih mengacu pada pertimbangan untung rugi yang didapat jika bertahan atau keluar dari organisasi tempat ia bekerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Yatnikasari, 2010) ada hubungan antara insentif dengan komitmen organisasi ($p=0.000$; $\alpha=0.05$), dimana perawat dengan insentif baik berpeluang 4.765 kali untuk berkomitmen baik dibandingkan dengan perawat dengan insentif kurang (OR=4.765; CI 95%: 2.050 – 11.077). Artinya perawat di RS Reksodiwiryo Padang menyadari bahwa

komitmen organisasi mereka dipengaruhi sulitnya mendapatkan pekerjaan jika keluar dari RS tersebut.

Komitmen berkelanjutan mengacu pada pertimbangan kognitif karyawan terhadap organisasi karena biaya yang ditimbulkan atau kehilangan keuntungan karena meninggalkan organisasi, seperti pemotongan gaji, biaya pencarian kerja, dan resiko menjadi pengangguran. Komitmen berkelanjutan mengacu pada realisasi bahwa meninggalkan organisasi dapat menyebabkan potensi dampak moneter (Haggins, 2011).

Komitmen berkelanjutan atau komitmen kalkulasi terjadi ketika individu mendasarkan hubungan mereka dengan organisasi pada apa yang mereka terima sebagai imbalan atas upaya mereka dan apa yang akan hilang jika mereka pergi (yaitu, membayar, manfaat, asosiasi). Individu-individu ini mengerahkan upaya terbaik mereka hanya ketika imbalan sesuai dengan harapan mereka (Moriarity, 2017).

Berdasarkan analisa peneliti, rendahnya komitmen afektif menunjukkan bahwa perawat pelaksana belum memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap motivasi internal perawat. Berdasarkan hasil analisis kuesioner item pernyataan terkait komitmen afektif menunjukkan perawat pelaksana belum merasa menjadi bagian penting dari RS dan tidak merasa masalah yang dihadapi oleh RS juga menjadi masalah untuk perawat. Peneliti melihat hal ini sebagai sesuatu yang wajar mengingat masa kerja perawat yang masih di bawah 5 tahun dan masih cukup banyak perawat pelaksana di RS Reksodiwiryong Padang yang berstatus pegawai kontrak. Komitmen organisasi artinya ikatan psikologis karyawan untuk terus menjadi

anggota sebuah organisasi. Riset menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang rendah adalah petunjuk yang lebih untuk pergantian karyawan dibandingkan kepuasan kerja (Haggins, 2011).

Hubungan Faktor Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara faktor beban kerja dengan komitmen organisasi perawat ($p=0.006$, $\alpha=0.05$). Perawat dengan beban kerja tinggi menampilkan komitmen organisasi tinggi sebesar 69.5%. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa perawat dengan beban kerja tinggi mempunyai peluang menampilkan komitmen organisasi tinggi sebesar 2.787 kali dibandingkan dengan perawat dengan beban kerja rendah (OR=2.787; CI 95%: 1.394 – 5.570).

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan (Marquis & Huston, 2010). (Fights, 2015). menyebutkan bahwa beban kerja memainkan peranan penting dalam lingkungan kerja perawat dan meretensi tenaga perawat. Disebutkan bahwa beban kerja yang berlebih dapat dibagi menjadi beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif terjadi bila target kerja melebihi kemampuan pekerja yang mengakibatkan mudah lelah, sedangkan beban kerja berlebih kualitatif terjadi jika pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.

Hasil analisis terhadap komponen komitmen organisasi didapatkan hasil bahwa faktor beban kerja berhubungan dengan komitmen afektif ($p=0.035$), dimana sebagian besar responden

menyatakan merasa menjadi bagian yang penting di rumah sakit. Namun, faktor beban kerja tidak berhubungan dengan komitmen berkelanjutan dan komitmen normative.

Hubungan Faktor Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara faktor stres kerja dengan komitmen organisasi perawat ($p=0.003$, $\alpha=0.05$). Perawat dengan stres kerja tinggi menampilkan komitmen organisasi tinggi sebesar 70.4%. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa perawat dengan stres kerja tinggi mempunyai peluang menampilkan komitmen organisasi tinggi sebesar 2.991 kali dibandingkan dengan perawat dengan stres kerja rendah (OR=2.991; CI 95%: 1.493 – 5.991).

(Laschinger, Leiter, & Day, 2009) menyebutkan bahwa respon dari stress kerja adalah *burnout* (kejenuhan) yang merupakan faktor prediktor terhadap komitmen organisasi seseorang. Stress kerja atau kelelahan emosional merupakan satu di antara tiga gejala kejenuhan kerja (*burnout*) yang dapat berakhir pada keinginan untuk pindah kerja. *Burnout* adalah kumpulan berbagai gejala meliputi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*) dari seorang karyawan yang bekerja pada suatu organisasi.

Hasil penelitian (Laschinger et al., 2009) juga didapatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komponen *burnout* yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan sinisme (*cynicism*) dengan

keinginan pindah kerja (*turnover intention*) ($p<0.001$).

Hubungan Faktor Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara faktor kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat ($p=0.002$, $\alpha=0.05$). Perawat dengan kepuasan kerja tinggi menampilkan komitmen organisasi tinggi sebesar 68.4%. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa perawat dengan kepuasan kerja tinggi mempunyai peluang menampilkan komitmen organisasi tinggi sebesar 3.433 kali dibandingkan dengan perawat dengan kepuasan kerja rendah (OR=3.433; CI 95%: 1.636 – 7.204).

Penelitian ini sejalan dengan (Mosadeghrad, Ferlie, & Rosenberg, 2008), (Laschinger et al., 2009) (Tzeng, 2002) yang menyatakan bahwa ada hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian (Kartini, 2006), ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat pelaksana ($p=0.001$; $\alpha=0.05$), dengan nilai OR 2.77 yang artinya perawat yang puas mempunyai peluang 2.77 kali berkomitmen tinggi daripada yang tidak puas (95% CI; 1.32-5.82). Menurut asumsi peneliti perawat yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena perawat yang puas terhadap pekerjaannya akan menjadi lebih produktif dan bertahan untuk pekerjaan tersebut. diukur berdasarkan delapan aspek yaitu aspek gaji dan tunjangan, pengakuan dan promosi, manajemen dan supervisi, rekan kerja, kebijakan organisasi, kondisi kerja, sifat pekerjaan, dan keamanan kerja

SIMPULAN

Perawat dengan beban kerja tinggi mempunyai peluang menampilkan komitmen organisasi tinggi sebesar 2.787 kali dibandingkan dengan perawat dengan beban kerja rendah. Beban kerja memainkan peranan penting dalam lingkungan kerja perawat dan meretensi tenaga perawat. Beban kerja yang berlebih dapat dibagi menjadi beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif terjadi bila target kerja melebihi kemampuan pekerja yang mengakibatkan mudah lelah, sedangkan beban kerja berlebih kualitatif terjadi jika pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.

Sebagian besar responden menyatakan merasa menjadi bagian yang penting di rumah sakit. Namun, faktor beban kerja tidak berhubungan dengan komitmen berkelanjutan dan komitmen normative. Ada hubungan yang bermakna antara faktor stres kerja dengan komitmen organisasi perawat ($p=0.003$, $\alpha=0.05$). Perawat dengan stres kerja tinggi menampilkan komitmen organisasi tinggi sebesar 70.4%. Perawat dengan stres kerja tinggi mempunyai peluang menampilkan komitmen organisasi tinggi sebesar 2.991 kali dibandingkan dengan perawat dengan stres kerja rendah. Stress kerja adalah *burnout* (kejenuhan) yang merupakan faktor prediktor terhadap komitmen organisasi seseorang. Ada hubungan yang bermakna antara faktor kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat ($p=0.002$, $\alpha=0.05$). Perawat dengan kepuasan kerja tinggi menampilkan komitmen organisasi tinggi sebesar 68.4%.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Dosen pembimbing Universitas

Andalas yang telah membimbing dan memberi masukan demi kesempurnaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Direktur Rumah Sakit Reksodiwiryono Padang yang telah memberikan izin melakukan penelitian kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahaql, M. F. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Diponegoro*.
- Bahtiar, S. S. (2012). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Baumann, A. (2010). *The impact of turnover and the benefit of stability in the nursing workforce*. Geneva, Switzerland: International Council of Nurses.
- Hastono, S. (2012). *Analisis Data Kesetaraan*. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Jones, A. (2015). *Organizational commitment in nurses: is it dependent on age or education? Nursing Management Vol 21 : 29*.
- Jusuf. (2010). *Kajian Terhadap Kecenderungan Turn Over Perawat di Pelayanan Kesehatan Sint Carolus*. tesis FKM UI.
- Kreitner, R. d. (2014). *Prilaku Organisasi, Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat
- Marquis, B. &. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan: teori dan aplikasi (edisi 4)*. Jakarta: EGC.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta)
- Diane Huber. (2009). *Leadership and*

- (530-539)
- Nursing Care Management. In *Journal of Nursing Management* (Vol. 4). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x>
- Hermawan, F., & Dian, R. (2013). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Keinginan Untuk Pindah (Studi Pada Perawat Di Rs Fatima Ketapang). *Bina Ekonomi*, 17(2), 45–56.
- Laschinger, H., Leiter, M., & Day, A. (2009). *Workplace empowerment , incivility , and burnout : Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes*. (August 2018). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.00999.x>
- Moriarity, A. (2017). *ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND TURNOVER INTENT AS MODERATED*. (October).
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). *Health Services Management Research A study of the relationship between job satisfaction , organizational commitment*. <https://doi.org/10.1258/hsmr.2007.007015>
- Mulyono, W. A. (2010). *LAPORAN PENELITIAN HUBUNGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (STK) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT* Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Keperawatan.
- N, L. O. B. R., D, P., Murphy, G. T., & Shamian, J. (2010). *Impact and determinants of nurse turnover : a pan-Canadian study*. 1073–1086. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x>
- Stuenkel, D. (2005). *Work Environmental Factors and Retention of Nurses*. 20(3), 283–288.
- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). *Empirical Study Relations Job Satisfaction , Organizational Commitment , and Turnover Intention*. 5(2), 21–42.
- Tourangeau, A. E., Cummings, G., Cranley, L. A., Ferron, E. M., & Harvey, S. (2009). *broadening our understanding*. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05190.x>
- Tzeng, H. (2002). *The influence of nurses ' working motivation and job satisfaction on intention to quit : an empirical investigation in Taiwan*. 39, 867–878.
- Ulrich, D., & Younger, J. O. N. (2008). *The twenty-first-century hr organization*. 47(4), 829–850. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Yin, J. T., & Yang, K. A. (2002). *Nursing turnover in Taiwan : a meta-analysis of related factors*. 39, 573–581.