

**Studi Deskriptif Mengenai Komitmen Organisasi Karyawan
Keperawatan di RSUD Hermina Pasteur Bandung**
Descriptive Study of Nursing Division Employees Organizational Commitment at
Hermina Pasteur Bandung Hospital

¹Raditya Nur Iman, ²Lisa Widawati

^{1,2}*Prodi Ilmu Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

email:¹radityanurimn@gmail.com, ²lisa.widawati@gmail.com

Abstract. One of the central problem facing Hermina Pasteur Bandung Hospital which is located on the nursing division where on that part, the level of turn over the most large compared to other part. Hermina Pasteur Bandung already provide employees with various facilities to support their work. The reason of the employees who went out is followed their husbands, take care of their own child, received elsewhere, accepted as civil servants and others. They also stated that the Hermina Pasteur Bandung Hospital already provide adequate facilities. As a result of the numbers of turn over is relatively high, Hermina Pasteur Bandung Hospital get trouble to switch to General Hospital because Hermina Pasteur Bandung Hospital must do employee recruitment back that cost more time and budget. This research is a descriptive research, namely research done in order to illustrate the commitment of the organization employees. The subject of research amounted to 50 employees that still working as a nursing employees. Measurement tools using organizational commitment questionnaire (OCQ) developed by Allen & Meyers (1997). The results of the study showed (1) employees who have high affective, normative, continuance commitment are 39 people (78%), (2) employees with high affective commitment, normative and low continuance totaled 2 people (4%), (3) employees with low affective commitment and high normative, continuance commitment as much as 6 people (12%), (4) employees with low affective, continuance and high normative numbered 2 people (4%), (5) employees with low affective, normative, and continuance totaled 1 people (2%).

Keywords: Organizational Commitmen, Nursing.

Abstrak. Salah satu permasalahan yang tengah dihadapi RSUD Hermina Pasteur Bandung yaitu terdapat pada bagian keperawatan dimana pada bagian tersebut terjadi tingkat turn over yang paling besar dibandingkan dari bagian lain. RSUD Hermina sudah menyediakan karyawannya berbagai fasilitas yang menunjang pekerjaan mereka. Alasan dari karyawan yang keluar adalah mengikuti suami, mengasuh anak, diterima ditempat lain, diterima sebagai PNS dan lain-lain. Mereka pun menyatakan bahwa pihak RSUD sudah menyediakan fasilitas yang mencukupi. Akibat dari angka turn over yang terbilang tinggi, pihak RSUD Hermina mendapatkan hambatan untuk dapat beralih menjadi RSUD karena pihak RSUD harus melakukan rekrutmen karyawan kembali yang memakan waktu cukup panjang serta mengeluarkan biaya yang banyak. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan guna menggambarkan komitmen organisasi karyawan. Subjek penelitian berjumlah 50 orang yang masih bekerja sebagai karyawan keperawatan. Alat ukur menggunakan organizational commitment questionnaire (OCQ) yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1997). Hasil penelitian menunjukkan (1) karyawan yang memiliki profil komitmen afektif, normatif, kontinuan yang tinggi berjumlah 39 orang (78%), (2) karyawan dengan komitmen afektif, normatif tinggi serta kontinuan rendah berjumlah 2 orang (4%), (3) Karyawan dengan komitmen afektif rendah serta normatif, kontinuan tinggi sebanyak 6 orang (12%), (4) Karyawan dengan komitmen afektif, kontinuan rendah serta normatif tinggi berjumlah 2 orang (4%), (5) karyawan dengan afektif, normatif, dan kontinuan rendah berjumlah 1 orang (2%)

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Keperawatan.

A. Pendahuluan

RSU HERMINA group adalah RS swasta sosio-ekonomi yang mengkhususkan diri dalam bidang pelayanan spesialisik kebidanan penyakit kandungan dan kesehatan anak, serta ditunjang dengan unit-unit pelayanan spesialisik lain. Dalam menjalankan fungsinya, RSU HERMINA Group memberikan pelayanan kesehatan untuk wanita dan anak, pelayanan kesehatan diberikan secara optimal dan profesional bagi pasien, keluarga pasien dan dokter-dokter provider. Dalam upaya mencapai pelayanan yang optimal dan profesional ini, maka secara konsisten dan berkesinambungan manajemen RSU HERMINA Group menjalankan program-program peningkatan mutu dan pengawasan pada semua bidang pelayanan untuk menunjang upaya peningkatan mutu pelayanan dibentuk Departemen Pengembangan RS dan Departemen Pendidikan dan pelatihan.

Walaupun dengan fasilitas kerja yang dapat dikatakan sudah memadai dan memenuhi kebutuhan kerja karyawan, berdasarkan data yang didapatkan dari pihak kepala bagian keperawatan dan direktur RSU Hermina, terutama di bagian keperawatan justru terdapat tingkat turnover yang cukup tinggi. Didapatkan data bahwa selama tahun 2015 tingkat turnover mencapai angka kurang lebih 11% dari keseluruhan karyawan keperawatan dan menurut Kepala Bagian Keperawatan presentase tersebut perlu untuk diperhatikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan yang mengajukan pengunduran diri dan kurang lebih sudah bekerja selama 8-10 bulan bekerja atau karyawan kontrak dan juga kepada karyawan tetap yang sudah bekerja selama kurang lebih 2 tahun, mereka memiliki alasan yang bermacam-macam berkaitan dengan pengunduran diri mereka. Alasan yang biasanya diajukan saat pengunduran diri yaitu mengikuti suami, mengurus anak, hingga diterima kerja di perusahaan lain. Perilaku yang muncul di bagian keperawatan berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak kepala bagian keperawatan yaitu tingkat absensi (tidak masuk bekerja tanpa keterangan) yang tinggi, keluar ruangan saat bekerja tanpa izin (membeli makanan, istirahat, dsb.), tidak ada di tempat saat diperlukan, serta mengajukan pengunduran diri namun tidak ada kabar lebih lanjut dari yang bersangkutan, hingga terdapat beberapa karyawan yang melakukan resign setelah itu mengajukan diri kembali untuk bergabung dengan RSU Hermina dengan alasan kurang nyaman di tempat yang baru, sudah tidak mengikuti suami (cerai), dan menyatakan bahwa sudah memiliki pengasuh anak. Pihak rumah sakit pun nyatanya masih memberikan peluang bagi karyawan yang sebelumnya melakukan pengunduran diri dan mendaftar kembali sebagai karyawan RSU Hermina untuk diterima sebagai karyawan.

Komitmen berorganisasi merupakan salah satu komponen penting yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan pada suatu organisasi. Kepuasan kerja, kepuasan akan keuntungan, sikap pemimpin, serta rekan kerja merupakan hal-hal yang mempengaruhi komitmen seseorang (Robbins, 2009). Meyer, Allen & Smith Menyatakan bahwa komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk menghentikan atau melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

Dilihat dari latar belakang di atas, terdapat beberapa hal yang menarik peneliti untuk melakukan penelitian di RSU Hermina Pasteur. Hal tersebut adalah terjadinya turnover yang tinggi pada karyawan keperawatan meskipun bagi sebagian karyawan fasilitas yang diberikan pihak rumah sakit sudah memadai. Selain itu masih terdapat

karyawan yang memilih bertahan di RSUD Hermina meskipun sebenarnya memiliki tuntutan dan kepentingan yang sama dengan karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Selain itu pihak rumah sakit pun masih memberi kesempatan kepada perawat yang mendaftar kembali sebagai karyawan setelah sebelumnya mengundurkan diri dari RSUD Hermina. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti “Komitmen Organisasi Karyawan Keperawatan di RSUD Hermina Pasteur Bandung”.

B. Landasan Teori

Meyer, Allen & Smith Menyatakan bahwa komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk menghentikan atau melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

Tipologi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991), dengan tiga komponen organisasi, yaitu: *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*. Hal yang umum dari ketiga komponen komitmen ini adalah dilihatnya komitmen sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasi, dan mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi Allen dan Meyer (1997).

Definisi dan penjelasan dari setiap komponen komitmen organisasi adalah sebagai berikut: a) Komitmen afektif : *refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Merupakan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, mengidentifikasikan diri dengan organisasi, dan melibatkan diri dalam organisasi. Komitmen ini berkaitan dengan dengan persepsi seseorang tentang (1) karakteristik jabatan yang meliputi otonomi tugas, tugas-tugas utama pegawai, identifikasi tugas, variasi kemampuan pegawai dan umpan balik dalam supervising, (2) karakteristik organisasi merupakan hal yang memperkuat perasaan pegawai bahwa organisasi dapat memenuhi kepentingan atau tujuan pribadinya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. b) Komitmen normatif : *reflects a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. c) Komitmen kontinuan: *refers to an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Komitmen kontinuan sejalan dengan definisi komitmen berbasis biaya (*Cost-Based*), Becker, 1960 (dalam Allen Meyer, 1997).

Allen dan Meyer (1997) membagi antesenden komitmen organisasi menjadi: a) Karakteristik pribadi yang terbagi kedalam dua variabel, yaitu: Variabel demografis mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan. Dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara variabel demografis tersebut dengan komitmen organisasi, namun ada pula penelitian yang menyatakan bahwa hubungan tersebut tidak terlalu kuat (Aven, Parker, & McEvoy, 1993; Mathieu & Zajac 1990). Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Selain itu kebutuhan untuk berafiliasi dan

persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri juga tercakup dalam variabel ini. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen organisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut. Hal-hal lain yang tercakup dalam variabel disposisional ini ialah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik (Buchanan dalam Allen & Meyer, 1997). b) Karakteristik organisasi, yang terdiri dari struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan dalam organisasi tersebut disosialisasikan. c) Karakteristik pengalaman selama berorganisasi, tercakup kedalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Penyebaran Profil Komitmen Organisasi

Kategori	Komponen	Frekuensi	Presentase
A	Afektif Tinggi, Normatif tinggi, kontinuan tinggi	39	78%
B	Afektif tinggi, normatif tinggi, kontinuan rendah	2	4%
C	Afektif rendah, normatif tinggi, kontinuan tinggi	6	12%
D	Afektif rendah, normatif tinggi, kontinuan rendah	2	4%
E	Afektif rendah, normatif rendah, kontinuan rendah	1	2%

Tabel 2. Profil Komitmen Organisasi Berdasarkan Usia Karyawan

Usia (tahun)	Kategori Profil (persentase)					F
	A	B	C	D	E	
15-20	8%	0	0	0	0	4
20-25	70%	0	8%	0	2%	40
25-30	0	4%	4%	4%	0	6

Tabel 3. Profil Komitmen Organisasi Berdasarkan Lama Kerja Karyawan

Masa Kerja (tahun)	Kategori Profil (persentase)					F
	A	B	C	D	E	
1 – 2	20%	0	0	0	0	10
3 – 5	58%	0	6%	4%	2%	35
5 – 10	0	4%	6%	0	0	5

Dari hasil pembahasan, gambaran komitmen organisasi karyawan keperawatan RSUD Hermina Pasteur bahwa mereka merasa wajib untuk berkontribusi secara penuh terhadap RSUD Hermina, hal tersebut dapat dikarenakan karyawan yang merasa sudah menjadi bagian dari RS sehingga mereka merasa bertanggung jawab sebagai perawat dan untuk mencapai tujuan RSUD Hermina kedepannya. Sebagaimana yang telah

disebutkan oleh Allen & Meyer bahwa setiap komponen tidak berdiri sendiri melainkan saling berhubungan sehingga membentuk satu inti (core) dari komitmen organisasi itu sendiri.

karyawan yang memiliki komitmen kategori B ini menggambarkan bahwa karyawan sudah merasa bagian dari organisasi, dan terikat secara emosional terhadap organisasi, dan juga merasa bertanggung jawab akan tujuan yang akan dicapai oleh RS, namun tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan tersebut meninggalkan RS apabila terdapat hal-hal di luar organisasi yang mereka persepsikan sebagai sesuatu yang lebih menguntungkan. Salah satu contoh yang dapat di ambil dari fenomena penelitian ini yaitu terdapat beberapa karyawan yang keluar dari RS dan lebih memilih bekerja sebagai PNS (pegawai negeri sipil) yang sebenarnya para karyawan tersebut sudah menyatakan bahwa mereka akan bertahan di RS dan tidak akan berpindah ke instansi lainnya.

Disamping itu, dengan komitmen afektif yang rendah, dan didukung komitmen kontinyan yang rendah pula, karyawan mudah “keluar-masuk” perusahaan sesuai kehendaknya tanpa pertimbangan untung-rugi. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya fenomena karyawan yang melakukan resign atau memilih keluar dari RS, mendaftar kembali sebagai karyawan RS baru. Karyawan tersebut meski sebelumnya pernah menjadi anggota RSU Hermina tetap harus memulai kembali dari awal apabila mendaftar kembali menjadi karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang mempertimbangkan kerugian yang mereka terima. Selain mereka harus membayar penalty dan menunggu penahanan beberapa dokumen penting mereka, selain itu juga apabila mereka mendaftar kembali menjadi karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Sebanyak 39 orang (78%) memiliki komitmen afektif, normatif, dan kontinuan yang tinggi, ditunjukkan dengan merasa sudah menjadi bagian dari RSU Hermina sehingga mereka merasa wajib dan bertanggung jawab akan tujuan dari RS serta merasa telah terpenuhi segala kebutuhan kerja mereka dan memilih untuk bertahan meskipun terdapat hal yang mungkin lebih menguntungkan di luar RS.
2. Terdapat 6 (12%) Orang karyawan memiliki komitmen afektif rendah serta komitmen normatif, dan kontinuan yang tinggi. Untuk karyawan yang memiliki komitmen ini perlu lebih diperhatikan dikarenakan karyawan-karyawan dengan komitmen tersebut lebih bertahan berdasarkan keuntungan yang mereka dapatkan dan karena kurang merasa terikat dengan perusahaan sehingga apabila ada perusahaan lain yang lebih memenuhi keinginan atau keuntungan yang ia harapkan, besar kemungkinan karyawan tersebut akan berpindah.

E. Saran

1. Mempertahankan karyawan yang memiliki komitmen afektif dan normatif yang tinggi dibandingkan kontinuan yang rendah, karena profil tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan didasarkan dengan kesamaan tujuan serta hutang budi mereka dengan tujuan perusahaan dibandingkan dalam mencari keuntungan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melakukan gathering secara rutin baik antar staff maupun dengan para manager. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tetap merasa nyaman dengan lingkungannya dan akan terus berusaha dalam menunjukkan loyalitasnya

2. Pihak RS perlu memperhatikan karyawan yang lebih bekerja atas dasar keuntungan dibandingkan dengan kesamaan tujuannya dengan perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan sosialisasi kebijakan-kebijakan yang ada di perusahaan, mulai dari jenjang karir hingga sanksi-sanksi apabila karyawan keluar dari perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat lebih mempertimbangkan kerugian apabila keluar serta lebih mengetahui keuntungan yang didapat apabila bertahan. Selain itu dapat pula dilakukan gathering untuk mempererat hubungan baik antar karyawan maupun dengan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-10. Jakarta. Jakarta Barat: PT. INDEKS
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-8.
- Meyer. J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. Thousand Oaks, California : SAGE Publication.
- Noor, Drs. Hasanuddin, M.Sc. (2012). Aplikasi Dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku. Psikometri. Cetakan kesatu. Penerbit Fakultas Psikologi UNISBA. Bandung.
- Rahayu, Makmuroh Sri. (2013). Diktat Kuliah Metodologi Penelitian I. Bandung. Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiono. (2016). "Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta
- Sumantri, Suryana. (2014). *Perilaku organisasi*. Bandung. Universitas Padjajaran
- Syahidah, Nurrahmah. (2013). Studi Deskriptif Mengenai Profil Komitmen Organisasi di PT. Kreanova Bandung. Didapat dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung
- <http://herminahospitalgroup.com/>