
HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP KELAS II DAN III RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Luthfah Nurfaizah Darajat, Rosyidah

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

Abstract

Background: The Hospital of PKU Muhammadiyah Yogyakarta is a hospital that has an Islamic background. Based on the writer's observation that was made on March 2, 2011 at the inpatient RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, in getting that there are many patients who should be treated in the inpatient section contained three classes of complexity in it, both in terms of economic and social class. This is a challenge for nurses in the hospitalization. Based on the results of interviews with staff personnel at the hospital found that PKU Muhammadiyah Yogyakarta there are regular activities for the employees of lectures every Wednesday and Saturday. For employees with years of service 15, 20, 25 and 30 years there is also a reward that is usually given on special milad hospital. This is part of organizational culture in hospitals. Based on the above, the author wants to examine the relationship of organizational culture with organizational commitment of nurse inpatient section class II and III hospital PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Methods: This study was an analytical cross sectional study design. Hypothesis test used was kendall's tau correlation. The sampling technique used is saturated sampling. Instrument in the study is a questionnaire.

Results: Based on bivariate analysis of organizational culture with the organizational commitment, obtained P value $0.008 < \alpha 0.05$, for the analysis of bivariate sub variable the demand of work, interpersonal relations, support work and the physical work environment with a organizational commitment the obtained the P value in a row $0.016, 0.024, 0.041, 0.044 < 0.05$, which means that there is a significant relationship of organizational culture and its sub-variables with organizational commitment of nurse-inpatient section class II and III hospital PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Conclusion: There was a significant relationship of organizational culture and sub variable the demand of work, interpersonal relations, support of work and the physical work environment with organizational commitment of nurs-inpatient section class II and III hospital PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Keywords: Organizational culture, demand of work, interpersonal relationship, support of work, the physical work environment, organizational commitment.

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi yang unik yang berbeda dengan organisasi lain pada umumnya. Rumah sakit merupakan organisasi kompleks yang padat sumber daya manusia, padat modal, padat teknologi dan pengetahuan, dan padat regulasi atau peraturan-peraturan. Oleh karena itu dengan kompleksitas yang ada dalam organisasi rumah sakit maka perlu adanya perhatian yang lebih baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena SDM dalam rumah sakit inilah penentu kelangsungan hidup organisasi.

Pada pertengahan era 1980-an organisasi dipandang tidak hanya merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan, dimana didalamnya ada tingkatan-tingkatan manajerial, departemen, hubungan

organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat bagian rawat inap kelas II dan III RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analitik, dengan rancangan penelitian cross sectional yang pengumpulan datanya dilakukan dalam satu waktu. Penelitian ini dilakukan pada populasi dengan metode pengambilan sampel. Populasi penelitian ini adalah semua individu dalam objek penelitian, dalam hal ini adalah semua perawat bagian rawat inap kelas II dan III RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi perawat. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

Alat ukur dalam penelitian ini adalah kuesioner menggunakan skala likert. Untuk pengukurannya yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis univariate dengan tabel sebaran frekuensi dan analisis bivariat menggunakan uji korelasi kendall's tau.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
1.	Usia		
	- 20-30 tahun	17	40,5
	- 31-40 tahun	21	50
	- 41-50 tahun	4	9,5
2.	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	10	23,8
	- Perempuan	32	76,2
3.	Masa Kerja		
	- 0-5 tahun	16	38,1
	- 6-10 tahun	6	14,3
	- 11-20 tahun	18	42,9
	- 21-25 tahun	2	4,8
4.	Status Kepegawaian		
	- Tetap	33	78,6
	- Kontrak	9	21,4
5.	Pendidikan Terakhir		
	- SMA/SPK	5	11,9
	- Diploma III	31	73,8
	- Sarjana (S1)	6	14,3

Sumber: olah data penelitian, 2011

Berdasarkan tabel 1. diatas dapat dilihat jumlah responden berdasarkan usia 20 sampai 30 tahun sebanyak 17 (40,5%) responden, 31 sampai 40 tahun sebanyak 21 (50%), dan 41 sampai 50 tahun sebanyak 4 (9,5%). Berdasarkan data tersebut didapat bahwa jumlah responden terbanyak adalah yang berusia 31 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 21 (50%) responden. Untuk sebaran responden berdasarkan jenis kelamin, didapat paling banyak adalah responden yang berjenis kelamin per-

empuan yaitu sebanyak 32 (76,2%), sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 (23,8%) responden.

Sebaran responden berdasarkan masa kerja didapat bahwa nominasi masa kerja terbanyak responden adalah masa kerja 11 sampai 20 tahun sebanyak 18 (42,9%) responden, kemudian untuk masa kerja 0 sampai 5 tahun sebanyak 16 (38,1%) responden, dan yang terendah adalah untuk masa kerja 21 sampai 25 tahun yaitu sebanyak 2 (94,8) responden.

Untuk status kepegawaian didapat 33 (78,6%) responden pegawai tetap dan 9 (21,4%) adalah pegawai kontrak. Untuk pendidikan responden terdapat 5 (11,9%) responden berpendidikan setingkat SMA/SPK, 31 (73,8%) berpendidikan setingkat Diploma III, dan 6 (14,3%) responden berpendidikan setingkat S1.

2) Analisis Univariat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Variabel	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Budaya Organisasi		
a. Kurang	3	7,1
b. Cukup	34	81,0
c. Baik	5	11,9
Total	42	100
Sub variabel		
1. Tuntutan kerja		
a. Kurang	6	14,3
b. Cukup	27	64,3
c. Baik	9	21,4
Total	42	100
2. Hubungan interpersonal		
a. Kurang	4	9,5
b. Cukup	23	54,8
c. Baik	15	35,7
Total	42	100
3. Dukungan kerja		
a. Kurang	2	4,8
b. Cukup	37	88,1
c. Baik	3	7,1
Total	42	100
4. Lingkungan kerja fisik		
a. Kurang	9	21,4
b. Cukup	24	57,1
c. Baik	9	21,4
Total	42	100

Berdasarkan hasil pengolahan data didapat sebaran frekuensi persepsi responden mengenai budaya organisasi yaitu 5 (11,9%) baik, 34 (81%) cukup dan 3 (7,1%) menjawab kurang. Untuk sub variabel tuntutan kerja 6 (14,3%) responden berpersepsi kurang, 27 (64,3%) responden berpersepsi cukup, dan 9 (21,4%) responden berpersepsi baik. Sebaran persepsi responden mengenai hubungan interpersonal 4 (9,5%) responden berpersepsi kurang, 23 (54,8%) responden berpersepsi cukup, dan 15 (35,7%) responden berpersepsi baik. Sub variabel dukungan kerja didapat 2 (4,8%) responden berpersepsi kurang, 37 (88,1%) responden berpersepsi cukup, dan 3 (7,1%) responden berpersepsi baik. Sedangkan

untuk persepsi mengenai lingkungan kerja fisik didapat 9 (21,4%) responden berpersepsi kurang, 24 (57,1%) responden berpersepsi cukup, dan 9 (21,4%) berpersepsi baik.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
a. Rendah	5	11,9
b. Sedang	25	59,5
c. Tinggi	12	28,6
Total	42	100

Berdasarkan hasil penelitian didapat 5 (11,9%) responden memiliki komitmen organisasi rendah, 25 (59,5%) responden memiliki komitmen sedang dan 12 (28,6%) responden memiliki komitmen organisasi tinggi.

3) Analisis Bivariat

1) Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Tabel 4. Tabulasi Silang Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Budaya organisasi		Komitmen organisasi			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Kurang	Count	3	0	0	3
	% of Total	7,1%	0,0%	0,0%	7,1%
Cukup	Count	1	24	9	34
	% of Total	2,4%	57,1%	21,4%	81,0%
Baik	Count	1	1	3	5
	% of Total	2,4%	2,4%	7,1%	11,9%
Total	Count	5	25	12	42
	% of Total	11,9%	59,5%	28,6%	100,0%

Berdasarkan data diatas didapat 3 (7,1%) responden berpersepsi budaya organisasi baik memiliki komitmen organisasi tinggi, 24 (57,1%) responden berpersepsi cukup mengenai budaya organisasi berkomitmen sedang, dan 3 (7,1%) berpersepsi kurang mengenai budaya organisasi memiliki komitmen rendah.

Tabel 5. Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Variabel	Komitmen organisasi	
		Correlation coefficient
Budaya organisasi	Sig. (2-tailed)	0,008
	N	42

Hasil analisis diatas didapat nilai $P 0,008 < \alpha 0,05$, artinya ada hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Hubungan kedua variabel bersifat positif ($r=0,389$), hal ini berarti semakin baik persepsi perawat mengenai budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasinya.

2) Hubungan Tuntutan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Tabel 6. Tabulasi Silang Tuntutan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Tuntutan kerja		Komitmen organisasi			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Kurang	Count	1	4	1	6
	% of Total	2,4%	9,5%	2,4%	14,3%
Cukup	Count	4	18	5	27
	% of Total	9,5%	42,9%	11,9%	64,3%
Baik	Count	0	3	6	9
	% of Total	0,0%	7,1%	14,3%	21,4%
Total	Count	5	25	12	42
	% of Total	11,9%	59,5%	28,6%	100%

Hasil analisis diatas didapat 6 (14,3%) responden berpersepsi baik mengenai tuntutan kerja memiliki komitmen organisasi tinggi, sedangkan 18 (42,9%) perawat berpersepsi cukup mengenai tuntutan kerja memiliki komitmen organisasi sedang, dan 1 (2,4%) perawat yang berpersepsi kurang mengenai tuntutan kerja memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Tabel 7. Hubungan Tuntutan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Sub variabel	Komitmen organisasi	
	Correlation coefficient	
Tuntutan kerja		0,348
	Sig. (2-tailed)	0,016
	N	42

Berdasarkan hasil uji statistik didapat nilai $P 0,016 < \alpha 0,05$ artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara tuntutan kerja dengan komitmen organisasi. Untuk nilai koefisien korelasinya didapat hasil positif sebesar 0,348, hal ini berarti semakin baik persepsi perawat mengenai tuntutan kerja akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

3) Hubungan Antara Hubungan Interpersonal dengan Komitmen Organisasi

Tabel 8. Tabulasi Silang Hubungan Interpersonal dengan Komitmen Organisasi

Hubungan interpersonal		Komitmen organisasi			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Kurang	Count	1	2	1	4
	% of Total	2,4%	4,8%	2,4%	9,5%
Cukup	Count	3	17	3	23
	% of Total	7,1%	40,5%	7,1%	54,8%
Baik	Count	1	6	8	15
	% of Total	2,4%	14,3%	19,0%	35,7%
Total	Count	5	25	12	42
	% of Total	11,9%	59,5%	28,6%	100,0%

Hasil analisis diatas didapat bahwa 8 (19,0%) perawat yang berpersepsi baik mengenai hubungan interpersonal memiliki komitmen organisasi tinggi, sedangkan 17 (40,5%) perawat berpersepsi cukup mengenai hubungan interpersonal memiliki komitmen organisasi sedang, dan 1 (2,4%) perawat yang berpersepsi kurang

mengenai hubungan interpersonal memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Tabel 9. Hubungan Antara Hubungan Interpersonal dengan Komitmen Organisasi

Sub variabel	Komitmen organisasi	
		Correlation coefficient
Hubungan interpersonal	Sig. (2-tailed)	0,024
	N	42

Hasil uji statistik didapat nilai $P 0,024 < \alpha 0,05$ artinya ada hubungan yang bermakna antara persepsi mengenai hubungan interpersonal dengan komitmen organisasi. Untuk nilai koefisien korelasinya didapat hasil positif ($r=0,328$), hal ini berarti semakin baik persepsi perawat mengenai hubungan interpersonal akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

4) Hubungan Dukungan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Tabel 10. Tabulasi Silang Dukungan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Dukungan kerja		Komitmen organisasi			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Kurang	Count	1	1	0	2
	% of Total	2,4%	2,4%	,0%	4,8%
Cukup	Count	4	23	10	37
	% of Total	9,5%	54,8%	23,8%	88,1%
Baik	Count	0	1	2	3
	% of Total	,0%	2,4%	4,8%	7,1%
Total	Count	5	25	12	42
	% of Total	11,9%	59,5%	28,6%	100,0%

Data diatas menunjukkan bahwa 2 (4,8%) perawat berpersepsi baik mengenai dukungan kerja memiliki komitmen organisasi tinggi, 23 (54,8%) perawat berpersepsi cukup mengenai dukungan kerja memiliki komitmen organisasi sedang, dan 1 (2,4%) perawat yang berpersepsi kurang mengenai dukungan kerja memiliki komitmen organisasi rendah.

Tabel 11. Hubungan Dukungan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Sub variabel	Komitmen organisasi	
		Correlation coefficient
Dukungan kerja	Sig. (2-tailed)	0,041
	N	42

Berdasarkan hasil uji statistik didapat nilai $P 0,041 < \alpha 0,05$ artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara persepsi mengenai dukungan kerja dengan komitmen organisasi. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasinya didapat hasil positif yaitu sebesar 0,302, hal ini berarti semakin baik persepsi perawat mengenai dukungan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

5) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Tabel 12. Tabulasi Silang Lingkungan Kerja Fisik dengan Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja fisik		Komitmen organisasi			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Kurang	Count	2	4	3	9
	% of Total	4,8%	9,5%	7,1%	21,4%
Cukup	Count	2	20	2	24
	% of Total	4,8%	47,6%	4,8%	57,1%
Baik	Count	1	1	7	9
	% of Total	2,4%	2,4%	16,7%	21,4%
Total	Count	5	25	12	42
	% of Total	11,9%	59,5%	28,6%	100,0%

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa 7 (16,7%) perawat yang berpersepsi baik mengenai lingkungan kerja fisik memiliki komitmen organisasi tinggi, sedangkan 20 (47,6%) perawat berpersepsi cukup mengenai lingkungan kerja fisik memiliki komitmen organisasi sedang, dan 2 (4,8%) perawat yang berpersepsi kurang mengenai lingkungan kerja fisik memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Tabel 13. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Komitmen Organisasi

Sub variabel	Komitmen organisasi	
		Correlation coefficient
Lingkungan kerja fisik	Sig. (2-tailed)	0,044
	N	42

Berdasarkan hasil uji statistik didapat nilai $P 0,044 < \alpha 0,05$ artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara persepsi mengenai lingkungan kerja fisik dengan komitmen organisasi. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasinya didapat hasil positif yaitu sebesar 0,289, hal ini berarti semakin baik persepsi perawat mengenai lingkungan kerja fisik maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

B. Pembahasan

1) Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, didapat proporsi perawat yang berpersepsi baik dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sebanyak 14,3%. Sementara itu 42,9% perawat berpersepsi cukup dan komitmen organisasi yang sedang, dan 2,4% perawat berpersepsi kurang dan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Berdasarkan uji statistik didapat nilai signifikansi (P value) sebesar $0,016 < \alpha 0,05$ artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasinya didapat hasil positif yaitu sebesar 0,348, hal ini berarti semakin baik persepsi perawat mengenai tuntutan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa budaya organisasi sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen

organisasional pada perawat. Maka dengan semakin baiknya persepsi masing-masing anggota organisasi mengenai budaya organisasi ditempat kerjanya maka akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi. Dari hasil penelitian juga didapat mayoritas perawat berpersepsi cukup mengenai budaya organisasi di rumah sakit dan memiliki komitmen organisasis sedang. Hal ini dimungkinkan karena perawat merasa masih ada yang kurang sesuai dengan apa yang mereka inginkan mengenai keadaan yang ada di rumah sakit saat ini. Namun jika dilihat dari masa kerja perawat didapat mayoritas perawat di rumah sakit PKU memiliki masa kerja diatas 6 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit memiliki loyalitas yang cukup tinggi pada rumah sakit. Hal ini juga ditunjukkan dari hasil penelitian yang didapat bahwa cukup banyak perawat yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi walaupun mayoritas perawat berkomitmen sedang.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagai organisasi yang memiliki background islami maka sesuai dengan visinya yaitu Menjadikan rumah sakit islam yang berdasarkan pada AL Qur'an dan sunnah Rosulullah SAW dan sebagai rujukan terpercaya di daerah istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah dengan kualitas pelayanan kesehatan yang islami, profesional, cepat, nyaman dan bermutu, setara dengan kualitas rumah sakit - rumah sakit terkemuka di Indonesia dan Asia. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah mengenai dua warisan yang ditinggalkan Rasul untuk umat manusia, yang apabila selalu dipegang teguh, umat manusia tidak akan tersesat untuk selamanya. Beliau bersabda : "Aku tinggalkan pada anda semua dua hal, yang kamu tidak akan tersesat selamanya bila kamu berpegang teguh dengan keduanya, yaitu Kitab Allah dan Sunnahku." (HR. Hakim). Maka rumah sakit PKU Muhammadiyah harus dapat mengimplementasikan visi misi organisasi menjadi bentuk yang kongkrit dalam bidang pelayanan kepada pasien maupun pelayanan kepada seluruh karyawan dan standar-standar kerja yang sesuai dengan syariat Islam.

Muriman, dkk (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, jika anggota organisasi merasa puas dalam pekerjaannya, maka perasaan puas tersebut diaktualisasikan dalam bentuk komitmen kepada organisasi tersebut. Dan juga pentingnya komitmen organisasi ini dimiliki oleh anggota organisasi, karena dengan anggota memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan termotivasi dan lebih puas terhadap pekerjaannya, yang pada umumnya mereka menjadi kurang tertarik untuk meninggalkan organisasi mereka.

Robins (2008) juga menyebutkan bahwa budaya spiritualitas dalam organisasi behubungan positif dengan kreatifitas, kepuasan karyawan, kinerja tim, dan komitmen organisasi. Lebih lanjut Irvianti, L.S.D, Dkk (2009) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang sangat besar dan paling signifikan terhadap komitmen karyawan dibanding variabel yang lain yaitu kebijakan kompensasi. Sopiah (2008) juga menyebutkan bahwa pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah bahwa semakin baik budaya organisasi yang dibangun maka meningkat pula tingkat kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional pimpinan yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Pasek (2008) menemukan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Dalam upaya perusahaan menumbuhkan, mempertahankan, dan bahkan meningkatkan komitmen kerja karyawan yang kondusif, budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung melalui gaya kepemimpinan yang tangguh dan kuat. Komitmen kerja karyawan yang tinggi akan dapat terwujud melalui pemeliharaan budaya organisasi dengan membuka peluang karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Robins (2008) menyebutkan bahwa proses penciptaan budaya terjadi dalam tiga cara. Pertama, para pendiri hanya mempekerjakan dan mempertahankan karyawan yang berpikir dan merasakan cara yang mereka tempuh. Kedua, mereka mengindoktrinasi dan mensosialisasikan karyawan ini dengan cara berpikir dan cara berperasaan mereka. Dan akhirnya perilaku pendiri itu sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan mengidentifikasi diri dengan mereka dan oleh karenanya menginternalisasikan keyakinan, nilai, dan asumsi-asumsi mereka. Bila organisasi berhasil, visi pendiri menjadi terlihat sebagai penentu utama keberhasilan. Pada titik ini keseluruhan kepribadian pendiri menjadi tertanam ke dalam budaya organisasi. Budaya organisasi ini, sebagai sekumpulan asumsi-asumsi mendasar, berfungsi untuk memberikan arah bagi anggota organisasi tentang apa yang harus diperhatikan, makna dari segala sesuatu yang harus dicapai, bagaimana seharusnya reaksi dan tindakan yang diambil dalam situasi-situasi tertentu Muriman, dkk (2008).

2) Hubungan Tuntutan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian didapat 6 (14,3%) perawat yang berpersepsi baik mengenai tuntutan kerja memiliki komitmen organisasi tinggi, sedangkan 18 (42,9%) perawat berpersepsi cukup mengenai tuntutan kerja memiliki komitmen organisasi sedang, dan 1 (2,4%) perawat yang berpersepsi kurang mengenai tuntutan kerja memiliki komitmen organisasi yang rendah. Sedangkan berdasarkan hasil uji statistik didapat nilai $P 0,016 < \alpha 0,05$ artinya secara statistik ada hubungan yang signifikan antara tuntutan kerja dengan komitmen organisasi. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasi didapat hasil positif yaitu sebesar 0,348, hal ini berarti semakin baik persepsi perawat mengenai tuntutan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

Hasil penelitian diatas menjelaskan tentang pentingnya perawat memiliki persepsi yang baik mengenai tuntutan kerja untuk memfasilitasi terbentuknya komitmen organisasi yang tinggi. Tuntutan kerja ini meliputi persepsi karyawan mengenai beban kerja, kompleksitas, variasi, konflik, dan kesulitan mempertahankan standar-standar kerja. Tuntutan-tuntutan kerja ini jika tidak dapat dikelola dengan baik maka dapat berakibat buruk bagi organisasi. Tuntutan perawat mengenai kejelasan supervisi dari atasan, standar-standar kerja yang sesuai dengan kompetensi perawat, dan juga kejelasan tugas semestinya dapat terpenuhi dengan baik. Hal yang juga tak kalah penting juga berkaitan dengan tuntutan kerja adalah adanya pelatihan perawat secara berkesinambungan. Karena dengan pengembangan kompetensi perawat, maka mereka akan semakin cakap dalam melakukan dan melaksanakan tugas-tugasnya dalam melayani pasien. Dengan semakin baiknya kemampuan yang dimiliki perawat, maka mereka tidak akan merasa

terbeban dengan standar-standar kerja yang tinggi, dan mereka akan lebih menikmati pekerjaannya.

Tidak hanya kompetensi perawat saja yang harus ditingkatkan, tetapi perbandingan ratio antara jumlah perawat dan jumlah pasien yang dirawat harus seimbang. Jika ketersediaan jumlah perawat dan pasien yang dirawat tidak sesuai maka hal ini akan menimbulkan beban tambah dalam bekerja. Maka pihak pengelola organisasi atau manajemen harus lebih baik memperhitungkan ketersediaan perawat disuatu ruangan. Karena jika hal ini tidak dapat terpenuhi akan berakibat pada berkurangnya semangat kerja perawat dan pada akhirnya komitmen terhadap organisasi pun berkurang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Koesmono (2007) yang menyatakan bahwa tuntutan tugas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah hasil kerja maksimal dan tuntutan kerja yang menyenangkan. Lebih lanjut Margono (2008) juga menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja, semakin tingginya beban kerja karyawan maka akan menyebabkan berkurangnya kinerja.

Sofyandi (2008) menjelaskan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan karyawan diperusahaan. Oleh karena itu karyawan disuatu perusahaan atau instansi harus dapat dipelihara dan dijaga dengan baik agar karyawan tersebut tetap bekerja dan loyal kepada organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan tuntutan kerja tiap-tiap karyawan. Djumadi (2006) juga berpendapat beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu kemenduaan peranan (role ambiguity), frustrasi atau perbedaan nilai perusahaan dengan karyawan merupakan kondisi kerja dalam organisasi. Dengan kondisi kerja yang tidak mendukung, maka akan menyebabkan stres dalam pekerjaan dan menghambat pekerjaannya.

3) Hubungan Antara Hubungan Interpersonal dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa 8 (19,0%) perawat yang berpersepsi baik mengenai hubungan interpersonal memiliki komitmen organisasi tinggi, sedangkan 17 (40,5%) perawat berpersepsi cukup mengenai hubungan interpersonal memiliki komitmen organisasi sedang, dan 1 (2,4%) perawat yang berpersepsi kurang mengenai hubungan interpersonal memiliki komitmen organisasi yang rendah. Sedangkan berdasarkan hasil uji statistik didapat nilai $P 0,024 < \alpha 0,05$ artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara persepsi mengenai hubungan interpersonal dengan komitmen organisasi. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasinya didapat hasil positif yaitu sebesar 0,328, hal ini berarti semakin baik persepsi perawat mengenai hubungan interpersonal maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

Hasil penelitian diatas menerangkan betapa pentingnya hubungan interpersonal antar perawat maupun antara perawat dengan atasannya. Pentingnya tercipta suasana hubungan interpersonal yang baik antar perawat maupun dengan atasannya, karena berdasarkan penelitian akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Dengan semakin tingginya komitmen organisasi maka perawat akan semakin loyal terhadap organisasi dan mereka akan merasa memiliki tanggungjawab bersama untuk kemajuan organisasi.

Hubungan interpersonal yang baik dapat tercipta apabila didalam suatu ruangan kerja terdapat komunikasi yang yang efektif, baik antar sesama perawat pelaksana maupun dengan atasan. Karena dengan komunikasi yang efektif perawat dapat saling tukar pikiran, saling support pekerjaan, pemecahan masalah dapat dilakukan secara bersama, yang pada akhirnya dapat tercipta suasana yang kondusif di lingkungan kerja. Dengan keadaan lingkungan kerja yang kondusif maka akan dapat menambah semangat dalam bekerja, dan perawat akan merasa nyaman dengan tempat kerja yang pada akhirnya mereka tidak ingin berpindah kerja dan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Hubungan interpersonal ini menurut Robins (2008) mencakup komunikasi yang mengalir secara vertikal maupun horizontal. Komunikasi secara vertikal ini dibagi menjadi dua, yaitu komunikasi keatas dan kebawah. Komunikasi keatas dalam hal ini merupakan komunikasi yang mengalir ke tingkat yang lebih tinggi di dalam organisasi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik ke atasan, menginformasikan mereka mengenai kemajuan ke sasaran, dan menyampaikan masalah-masalah yang di hadapi. Komunikasi ini menyebabkan para atasan menyadari perasaan para karyawan terhadap pekerjaannya, rekan sekerjanya, dan organisasi secara umum. Sedangkan komunikasi kebawah merupakan komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam organisasi ke tingkat yang lebih bawah. Pola komunikasi kebawah ini digunakan oleh pemimpin untuk menetapkan sasaran, memberikan instruksi pekerjaan, menginformasikan kebijakan dan prosedur kebawah, menunjukkan masalah yang memerlukan perhatian, dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja.

Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi perusahaan ataupun organisasi, mengingat sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat berarti bagi organisasi. Sudiro (2005) menyebutkan untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, maka diperlukan suatu peningkatan frekuensi dalam komunikasi baik keatas maupun kebawah secara terus menerus. Lebih lanjut Sardinah (2009) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal yang baik antar rekan sejawat merupakan kebutuhan agar dapat bekerja dengan semangat tinggi, disiplin, dan saling berbagi informasi. Dengan komunikasi interpersonal ini akan tercipta suasana saling terbuka, kakraban, nilai kebersamaan yang memungkinkan anggota organisasi dapat bekerja dengan lancar, dapat menghindari terjadinya konflik, dan kesulitan diantara mereka dapat diatasi, sehingga tujuan dapat dicapai sebagaimana dengan yang diharapkan. Valent (2009) juga menyatakan dengan adanya proses komunikasi akan memungkinkan terbentuknya suatu iklim komunikasi organisasi yang didalamnya terdapat kepercayaan, partisipasi pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan komunikasi, kerelaan menerima komunikasi, dan komitmen untuk berkinerja tinggi.

4) Hubungan Dukungan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian didapat 2 (4,8%) perawat yang berpersepsi baik mengenai dukungan kerja memiliki komitmen organisasi tinggi, sedangkan 23 (54,8%) perawat berpersepsi cukup mengenai dukungan kerja memiliki komitmen organisasi sedang, dan 1 (2,4%) perawat yang berpersepsi kurang mengenai dukungan kerja memiliki komitmen organisasi yang rendah. Hasil uji statistik didapat nilai $P 0,041 < \alpha 0,05$ artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna

antara persepsi mengenai dukungan kerja dengan komitmen organisasi. Sedangkan untuk nilai koefisien korelasinya didapat hasil positif yaitu sebesar 0,302, hal ini berarti semakin baik persepsi perawat mengenai dukungan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

Dukungan dan hambatan ditempat kerja merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Dengan ketersediaan format yang jelas dalam pendelegasian tugas, adanya standar asuhan keperawatan, kesempatan untuk berkarir di tempat kerja merupakan faktor yang dapat memicu karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. Jika perawat merasa tempat mereka bekerja adalah tempat yang cocok untuk mereka dapat mengembangkan diri dan berkarir didalamnya, maka perawatpun akan semakin berkomitmen terhadap organisasi tempat bekerja. Karena mereka akan jauh berfikir kedepan tentang masa depan mereka dengan pekerjaan yang di jalani saat ini.

Burdayat (2009) menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara komponen dukungan kerja dengan kinerja perawat. Dukungan kerja ini dapat berupa dukungan kerja secara luas, sampai seberapa luas individu-individu laryawan menyediakan dukungan dan menghambat teman sekerja, misalnya memberikan balikan, tantangan intelektual, serta partisipasi dalam mengambil keputusan, otonomi, dan tujuan yang didefinisikan secara jelas (Wirawan, 2007).

5) Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa 7 (16,7%) perawat yang berpersepsi baik mengenai lingkungan kerja fisik memiliki komitmen organisasi tinggi, sedangkan 20 (47,6%) perawat berpersepsi cukup mengenai lingkungan kerja fisik memiliki komitmen organisasi sedang, dan 2 (4,8%) perawat yang berpersepsi kurang mengenai lingkungan kerja fisik memiliki komitmen organisasi yang rendah. Sedangkan hasil uji statistik didapat nilai $P 0,044 < \alpha 0,05$ artinya secara statistik ada hubungan yang bermakna antara persepsi mengenai lingkungan kerja fisik dengan komitmen organisasi. Untuk nilai koefisien korelasinya didapat hasil positif yaitu sebesar 0,289, hal ini berarti semakin baik persepsi perawat mengenai lingkungan kerja fisik maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang lingkungan fisik, pencahayaan ruangan, risiko fisik, dan lingkungan gaduh dan atmosfer buruk. Lingkungan fisik tempat kerja juga merupakan salah satu hal yang penting yang harus diperhatikan oleh pengelola organisasi. Pada dasarnya setiap pekerja menginginkan lingkungan kerja yang aman, kondusif dan nyaman untuk bekerja. Jika lingkungan kerja kerja disekitarnya tidak dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman maka perawat pun akan menjadi malas, kurang bersemangat dalam bekerja, tidak dapat bekerja secara optimal, dan pada akhirnya jika mereka mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik, maka mereka akan memilih pindah kerja karena kurangnya komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini akan berakibat buruk terhadap organisasi, karena jika semakin tinggi keluar masuknya karyawan maka akan semakin tinggi pula biaya yang dikeluarkan. Oleh karena itu disinilah pentingnya menumbuhkan komitmen organisasi pada setiap karyawan di rumah sakit.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Budiar (2004) yang menyatakan bahwa terdapat pola hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan komitmen organisasi. Artinya

bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik karyawan maka akan semakin mempertinggi komitmen organisasi. Sukmawati (2008) juga menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut Djumadi (2006) menyampaikan bahwa kondisi kerja di mana karyawan melakukan tugas pekerjaannya berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang sehat, bersih dan tenang akan melancarkan pekerjaan dan sangat membantu pelaksanaan tugas dengan baik. Kondisi kerja yang sehat dan baik juga dapat diartikan sebagai usaha perusahaan untuk memanusiaikan para anggota organisasi perusahaan, memberikan kenyamanan kepada lingkungan kerja dan daya tahan karyawan untuk tetap dalam stamina yang baik dalam menghadapi tugas pekerjaan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

- 1) Ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
- 2) Ada hubungan yang signifikan antara tuntutan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
- 3) Ada hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan komitmen organisasi pada perawat rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
- 4) Ada hubungan yang signifikan antara dukungan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
- 5) Ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan komitmen organisasi pada perawat rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

B. Saran

- 1) Bagi Pihak Manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta
Berdasarkan penelitian ini didapat tiga sub variabel yang memiliki hubungan yang besar, yaitu tuntutan kerja, hubungan interpersonal, dan dukungan kerja, maka pihak manajemen diharapkan dapat lebih memperhatikan hal-hal tersebut. Misalnya dengan memberikan training dan pelatihan kepada perawat. Hal ini berguna untuk meningkatkan kompetensi perawat, sehingga perawat akan lebih cakap dalam menangani masalah-masalah perawatan untuk pasien. Dan juga diharapkan pihak manajemen dapat memberikan ruang kepada perawat untuk dapat berpendapat mengenai tuntutan kerja mereka, sehingga terjadi arus komunikasi dua arah yaitu dari atas kebawah dan dari bawah keatas. Hal ini juga dapat diwujudkan dengan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan. Sehingga keputusan-keputusan yang diambil lebih humanis dan sesuai dengan kebutuhan kerja dan kompetensi perawat.
- 2) Bagi peneliti lain
Bagi peniliti lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk dapat meneliti lebih lanjut mengenai unsur lain dalam budaya organisasi, komitmen organisasi dan mengenai tingkat turnover karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, S., 2010, Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
2. Dewi, R., dan Amilin, 2008, "Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan
3. Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating", JAAI Vol 12 No. 1. 13-24.
4. Djumadi, 2006, "Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga
5. Pendidikan Non formal di Jawa Timur", Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 4, Nomor 3, Desember 2006.
6. Hasanbasri, D. M., 2007, "Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin", Working Paper Series, No. 2, Januari 2007, First Draft.
7. Koesmono, H. T., 2007, " Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya", Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 9, No. 1, Maret 2007: 30-40.
8. Margono, 2008, Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri (Self Efficacy), Beban Kerja, dan Keterampilan (Skill) Menulis terhadap Produktifitas Buku Ajar Dosen yang diterbitkan (Study di Universitas Brawijaya Malang), Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 6, Nomor 3, Terakreditasi Dirjen Dikti No.43/DIKTI/KEP2008, ISSN 1693-5241.
9. Muriman, C., Idrus, M. S., Thoyib, A., dan Margono, 2008, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Di Kepolisian Negara RI Sektor, Kepolisian Negara RI Daerah Jawa Timur)" Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 6, Nomor 1.
10. Pasek, I.K., 2008, "Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepemimpinan dan Komitmen
11. Kerja Karyawan", Sarathi Vol. 15 No. 1 Januari 2008, ISSN : 0852-7741.
12. Presiden RI, 2009, Undang Undang RI No. 44 Tahun 2009 Tentang RS, Menteri Hukum dan HAM RI, Sekretariat Negara RI, Jakarta.
13. Purba, D. E., dan Seniati, A. N. L., 2004, "Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior", MAKARA, Sosial Humaniora, Vol. 8, No. 3, Desember 2004, 105-111.
14. Robins, S. P., 2008, Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Lengkap, Edisi Kesepuluh, PT Index, Jakarta.
15. Sardinah, 2009, "Iklim Kerja Sama Guru Ditinjau Dari Komitmen dan Komunikasi Interpersoanal Pada SD Negeri di Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh", FKIP UNSYIAH, Jurnal Edukasi, Vol. V, No. 1, Juni 2009.
16. Sofyandi, H., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
17. Sopiah, 2008, "Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank", Jurnal Keuangan dan Perbankan Vol. 12 No. 2 Mei 2008, Hal 3008-31, Terakreditasi SK. No. 167/DIKTI/Kep/2007.
18. Sukmawati, F., "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu", Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JEB), Vol. 2, No. 3, Hal :175-194, ISSN : 1978-3116.
19. Wirawan, 2007, Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.