

PENGARUH KEPUASAN KERJA MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS AWAL BROS BEKASI

Winardi Fadilah

Universitas Islam Bandung, Indonesia
E-mail: Winardifadilah12@gmail.com

Abstrak

Optimalisasi rumah sakit membutuhkan pegawai yang mempunyai motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik agar mewujudkan kinerja pegawai yang baik. Kinerja perawat yang menurun dapat disebabkan dari berbagai aspek, peneliti mencoba untuk meninjau dari segi kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini merupakan studi potong lintang, menggunakan uji regresi linier berganda dengan derajat kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara parsial 2,457 ($p=0,015$), 4,100(0,00), 4,552(0,00). Sedangkan secara simultan mempunyai nilai F sebesar 48,606(0,00). Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat.

Abstract

Hospital optimization requires employees who have job motivation and good job satisfaction in order to realize the performance of good employees. Decreased nurse performance can be caused by various aspects, researchers try to review in terms of job satisfaction, work motivation and organizational commitment. This study is a cross sectional study, using multiple linear regression test with 95% confidence degree. The results showed that job satisfaction, work motivation and organizational commitment had an effect on partial performance 2,457 ($p = 0,015$), 4,100 (0,00), 4,552 (0,00). While simultaneously has a value of F of 48.606 (0.00). The conclusion of this research is there is influence between job satisfaction, work motivation, and organizational commitment to nurse performance.

Keywords: Human Resource Management, Job Satisfaction, Nurse Performance, Organizational Commitment, Work Motivation.

Pendahuluan

Pada era sekarang ini salah satu hambatan upaya rumah sakit dalam memberikan pelayanan medis yang memuaskan saat ini adalah keterbatasan sumber daya dan fasilitas

How to cite:	Winardi Fadilah (2023) Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RS Awal Bros Bekasi, (8) 10, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

penunjang terutama teknologi kedokteran yang merupakan poin krusial dalam tindak penanganan medis. Sementara untuk menghasilkan keduanya dibutuhkan biaya yang cukup besar sehingga beberapa aspek penting dari sumber daya manusia terabaikan.

Masih banyak manajemen rumah sakit yang kurang memahami pentingnya unsur manajemen kinerja. Ketika sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset perusahaan, maka biaya yang dikeluarkan untuk proses peningkatan mutu kinerja akan menjadi suatu investasi jangka panjang yang dimiliki.

Begitu pula dengan tenaga medis dan keperawatan lainnya pun akan menjadi satu pilar utama bagi rumah sakit yang dapat menunjang keunggulan kompetitif dari rumah sakit apabila sistem manajemen dan pengembangan sumber daya manusia di dalamnya dapat dikelola dengan baik, yang meliputi pemenuhan indikator kompetensi yang terstandarisasi, pengembangan keahlian dengan pelatihan-pelatihan dan asuhan keperawatan, penilaian kinerja yang objektif, pembagian jam kerja yang adil, serta sistem kompensasi yang dapat memberikan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja individu yang berujung pada peningkatan kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Optimalisasi rumah sakit membutuhkan pegawai yang mempunyai motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik agar mewujudkan kinerja pegawai yang baik. Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut observasi peneliti kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi masih menjadi sorotan, dimana perawat masih melakukan hal-hal yang dianggap menjadi sebuah kesalahan, seperti salah penempelan stiker, tidak menggunakan alat pelindung diri, salah pemberian obat, terlambat datang kerja, ataupun tidak ikut serta dalam menyelesaikan akreditasi rumah sakit.

Secara parameter kinerja dapat dinilai dari kualitas kerja yaitu adanya berbagai keluhan yang masuk terhadap pelayanan medis di RS Awal Bros yang dipresentasikan dengan pelayanan yang kurang ramah. Secara aspek kuantitas pekerjaan peneliti melihat bahwa perawat yang bekerja di RS Awal Bros Bekasi terlihat mengeluh jika pada suatu waktu jumlah pasien yang berkunjung sangat ramai.

Kurangnya tanggung jawab dalam bekerja juga terlihat oleh peneliti saat bertugas yaitu kurangnya koordinasi dan tanggung jawab dalam melakukan handover pasien ketika saat jam kerja berakhir kepada perawat yang bekerja selanjutnya. Kemandirian perawat dalam melakukan tindakan seperti pemasangan infus yang harus selalu didampingi oleh supervisi masih tercatat tinggi dalam laporan ruangan bulanan RS Awal Bros Bekasi.

Kinerja perawat yang menurun dapat disebabkan dari berbagai aspek, peneliti mencoba untuk meninjau dari segi kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja mempunyai makna sebagai sikap yang dipresentasikan seseorang terhadap pekerjaannya, hal tersebut timbul melalui penjumlahan yang rumit dari beberapa unsur pekerjaan yang terpisah satu dengan yang lain (Robbins 2001). Kepuasan sendiri memiliki faktor yang dapat mempengaruhi, beberapa contoh yang

terjadi pada perawat RS Awal Bros diantaranya terdapat ketidakpuasan perawat terhadap gaji yang mereka terima saat ini.

Menurut mereka gaji yang didapat sangat rendah dibandingkan dengan rumah sakit lain, hal itu tercermin dari keluhan perawat yang sering muncul. Mereka mengungkapkan gaji yang didapat tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan serta waktu kerja mereka. Hal tersebut apabila dibiarkan maka akan berdampak pada pekerjaan perawat itu sendiri.

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan berlanjut kepada motivasi perawat dalam bekerja. Hal tersebut terlihat dari kurangnya keinginan untuk berprestasi untuk mendapatkan pegawai terbaik. Hal ini tentu terefleksikan pada praktek dilapangan yaitu kurangnya kecepatan tanggapan terhadap pasien yang baru masuk RS Awal Bros Bekasi. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2003:95).

Kurangnya rasa memiliki dan kesediaan menerima seluruh peraturan manajemen RS Awal Bros Bekasi, hal tersebut terlihat dari adanya perawat yang masih enggan mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi, datang bekerja yang sering tidak tepat waktu merupakan suatu bentuk kurangnya komitmen organisasi didalam diri perawat. Ketepatan waktu bekerja yang kurang baik, terlihat dari angka kehadiran perawat yang telat datang untuk kerja mempunyai angka hampir 25%.

Hal ini menjadi sorotan bagaimana suatu komitmen organisasi ditanamkan pada perawat RS Awal Bros Bekasi. Menurut Mathis and Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Menurut Prawirosentono (1999:27), kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Bila karyawan motivasinya rendah, maka hasil kerja (kinerjanya) juga akan rendah. Keberhasilan suatu kinerja didasarkan atas efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Moncrief et al (1997) yang mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Apabila ketiga aspek terpenuhi dengan baik akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Berdasarkan pertimbangan dan permasalahan yang ada di RS Awal Bros Bekasi, peneliti bertujuan meneliti mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS Awal Bros Bekasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap dan menganalisis beberapa aspek kunci terkait perawat di RS Awal Bros Bekasi. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit tersebut. Selanjutnya, penelitian ini juga bertujuan untuk memahami faktor-faktor motivasi kerja yang memengaruhi perawat di RS Awal Bros Bekasi, serta mengeksplorasi tingkat komitmen organisasional mereka.

Selain itu, penelitian ini akan mengukur kinerja perawat di rumah sakit tersebut, serta menganalisis sejauh mana kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen

organisasional berpengaruh terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di RS Awal Bros Bekasi.

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat yang signifikan bagi berbagai pihak. Pertama-tama, bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi berharga dalam peningkatan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selanjutnya, bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini memiliki manfaat teoritis dengan menyediakan sumbangan berharga dalam pemahaman tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di RS Awal Bros Bekasi.

Selain itu, secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi manajemen RS Awal Bros Bekasi dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berperan kunci dalam kesuksesan rumah sakit, yaitu perawat. Dengan demikian, penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan dampak positif dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori yang menggunakan metode penelitian deskriptif dan analisis hubungan antara variabel independen dan dependen melalui pengujian hipotesis. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS Awal Bros Bekasi.

Lokasi penelitian ini dilakukan di RS Awal Bros Bekasi, Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat, dengan periode penelitian mulai dari bulan Juni 2017 hingga Juli 2017. Objek penelitian ini adalah perawat di RS Awal Bros Bekasi, yang merupakan bagian dari Rumah Sakit Awal Bros, sebuah grup rumah sakit besar di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu: 1) Kuesioner: Kuesioner dibagikan kepada responden dan terdiri dari empat bagian yang mencakup kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja perawat. 2) Wawancara: Wawancara dilakukan dengan pihak terkait atau responden untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam. 3) Observasi: Pengamatan langsung dilakukan untuk memperoleh gambaran kondisi tempat pelayanan dan proses pelayanan. 4) Dokumentasi: Data sekunder yang berkaitan dengan profil RS Awal Bros, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan digunakan untuk melengkapi data penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel simple random sampling dengan perhitungan besar sampel sebanyak 171 responden.

Dalam uji validitas, seluruh butir pertanyaan kuesioner telah melewati uji validitas menggunakan rumus korelasi Pearson's Product Moment, dan hasilnya menunjukkan bahwa kuesioner tersebut valid. Uji reliabilitas juga telah dilakukan menggunakan rumus Cronbach Alpha, dan hasilnya menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi ($\alpha = 0,989$), menandakan bahwa kuesioner tersebut reliabel.

Setelah memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, penelitian ini melanjutkan dengan analisis data. Data yang terdistribusi normal telah diuji menggunakan uji normalitas, uji otokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Hasil uji menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi dasar dalam analisis regresi.

Analisis hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berganda untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Hipotesis yang diuji adalah bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil analisis data akan digunakan untuk menguji apakah hipotesis nol (tidak ada pengaruh) dapat diterima atau ditolak.

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori dengan pendekatan deskriptif dan analisis regresi berganda untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS Awal Bros Bekasi. Semua proses penelitian telah memenuhi syarat-syarat dan asumsi-asumsi dasar analisis statistik. Hasil analisis data akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

A. Peningkatan Kepuasan Kerja

Peningkatan kepuasan kerja perawat bisa menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan di RS Awal Bros Bekasi. Beberapa tindakan yang dapat diambil berdasarkan temuan ini adalah:

1. Pelatihan dan Pengembangan

Menyediakan pelatihan dan pengembangan yang lebih baik untuk perawat, sehingga mereka merasa lebih kompeten dalam mengeksekusi tugas mereka sesuai dengan SOP. Ini juga bisa meningkatkan rasa percaya diri mereka.

2. Evaluasi Kinerja

Melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada perawat. Ini dapat membantu mereka merasa diakui dan memiliki peluang untuk pertumbuhan karir.

3. Kesejahteraan Karyawan

Meninjau tingkat gaji dan insentif perawat serta memastikan bahwa kompensasi mereka sejalan dengan beban kerja yang mereka tanggung.

B. Motivasi Kerja

Untuk meningkatkan motivasi kerja perawat, RS Awal Bros Bekasi dapat mempertimbangkan:

1. Mendorong Karir

Memberikan jalan karir yang jelas dan peluang promosi dapat meningkatkan motivasi perawat. Ini bisa meliputi program pengembangan karir dan pengakuan kinerja yang baik.

2. Tim Kerja yang Solid

Mendorong pembentukan tim kerja yang kuat dan meningkatkan kerja sama antar perawat dapat meningkatkan motivasi kerja dan kolaborasi.

C. Komitmen Organisasi

Meningkatkan komitmen organisasi perawat dapat menjadi langkah penting dalam menjaga karyawan tetap terlibat dan loyal. Beberapa saran meliputi:

1. Komunikasi yang Efektif

Memastikan bahwa komunikasi antara manajemen dan perawat efektif, sehingga mereka merasa didengar dan termotivasi untuk mendukung visi dan misi organisasi.

2. Program Pengembangan

Menawarkan program pengembangan profesional yang dapat membantu perawat merasa bahwa organisasi peduli terhadap pertumbuhan dan perkembangan mereka.

D. Peningkatan Kinerja Perawat

Dalam hal meningkatkan kinerja perawat, RS Awal Bros Bekasi dapat mempertimbangkan:

1. Pelatihan Lanjutan

Menyediakan pelatihan lanjutan dan pelatihan terus-menerus untuk memastikan bahwa perawat tetap terkini dengan praktik-praktik terbaru dalam perawatan kesehatan.

2. Evaluasi dan Umpan Balik

Terus melakukan evaluasi kinerja dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada perawat. Ini dapat membantu mereka mengidentifikasi area di mana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

3. Penghargaan dan Pengakuan

Memberikan penghargaan dan pengakuan yang pantas kepada perawat yang telah memberikan kinerja terbaik mereka.

Semua saran ini harus disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan spesifik di RS Awal Bros Bekasi. Selain itu, penting untuk melibatkan perawat dalam proses perbaikan dan mendengarkan masukan serta umpan balik mereka untuk menciptakan perubahan yang positif.

E. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan interpretasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu, sehingga analisis data adalah proses penyerdehanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

Ha: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

Penetapan tingkat signifikansi diperlukan untuk menilai seberapa besar kesalahan yang dilakukan oleh penelitian. Penelitian ini menggunakan alfa sebesar 5%, yang berarti peneliti melakukan kemungkinan kesalahan dengan nilai maksimal 0,05 atau penelitian

tersebut 95% dapat dipercaya. Penelitian ini akan menggunakan uji regresi berganda sebagai penguji hipotesis setelah memenuhi syarat – syarat.

Menurut (Gujarati 2006) analisis regresi linier berganda adalah analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut variabel yang diterangkan dengan satu atau dua variabel yang menerangkan. Data tersebut akan menghasilkan rumus persamaan linier yang menjelaskan sebesar besar suatu hubungan antar variabel. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RS Awal Bros Bekasi

$$Y = a + b_1x_1$$

$$Y = 3,181 + 0,220.x_1$$

A= konstanta

B= Koefisien regresi

X1= Variabel kepuasan kerja

Tabel 1
Uji korelasi antara kepuasan kerja dan Kinerja Perawat

Variabel	Kinerja Perawat r (p-value)
Kepuasan kerja	0,532 (0,00)

Nilai korelasi yang dihasilkan hubungan antara kompensasi dengan kinerja perawat mempunyai nilai 0,532, angka tersebut menjelaskan bahwa hubungan yang terjadi adalah kuat menurut klasifikasi kekuatan hubungan antar variabel. Pada suatu hipotesis akan diterima jika memenuhi dua syarat yaitu uji signifikansi dan uji T. Pada uji hipotesis antara variabel kompensasi dan kinerja perawat didapatkan nilai sebagai berikut:

a. Uji signifikansi

p value = 0,034 < 0,05 maka H0 ditolak

b. Uji T

t hitung = 2,158 > t tabel = 1.65403 maka H0 ditolak

Tabel 2
Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Variabel Independen	t-hitung	t-tabel (df=167)	p-value
Kepuasan kerja	2,457	1,65403	0,015

Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung pada variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Perawat adalah 2,457. Apabila merujuk pada nilai t-tabel sebesar 1,65403 maka nilai t hitung terlihat lebih besar, sehingga Ho ditolak. Hubungan tersebut mempunyai p value <0,05 maka Ho ditolak. Variabel kepuasan kerja pada uji parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

F. Pembahasan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hipotesis kerja (Ha) diterima. Hal ini membuktikan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Hal tersebut dapat dipahami karena kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat untuk menjalankan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawab perawat, tanpa

adanya kepuasan kerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Terutama dalam hal lingkungan, relasi dengan teman, insentif, gaji tantangan dan pengembangan diri. Apabila mkepuasan kerja tercapai, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Dijelaskan oleh Siagian (2004) mengatakan bahwa faktor yang berperan terhadap kepuasan kerja adalah pekerjaan yang penuh tantangan, lingkungan kerja yang baik, relasi yang baik. Pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Siagian (2004) mengatakan bahwa terdapat paling sedikit empat faktor yang berperan terhadap kepuasan kerja, dimana salah satu faktor tersebut adalah sistem penghargaan yang adil mencakup soal pengupahan dan penggajian.

G. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan interpretasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu, sehingga analisis data adalah proses penyerdehanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat

Ha: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat

Penetapan tingkat signifikansi diperlukan untuk menilai seberapa besar kesalahan yang dilakukan oleh penelitian. Penelitian ini menggunakan alfa sebesar 5%, yang berarti peneliti melakukan kemungkinan kesalahan dengan nilai maksimal 0,05 atau penelitian tersebut 95% dapat dipercaya. Penelitian ini akan menggunakan uji regresi berganda sebagai penguji hipotesis setelah memenuhi syarat – syarat. Menurut (Gujarati 2006) analisis regresi linier berganda adalah analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut variabel yang diterangkan dengan satu atau dua variabel yang menerangkan. Data tersebut akan menghasilkan rumus persamaan linier yang menjelaskan sebesar besar suatu hubungan antar variabel.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RS Awal Bros Bekasi

$$Y = a + b_2x_2$$

$$Y = 3,181 + 0,327.x_2$$

A = konstanta

B = Koefisien regresi

X₂ = Variabel motivasi kerja

Tabel 3
Uji korelasi antara motivasi kerja dan kinerja Perawat

Variabel	Kinerja Perawat
	r (p-value)
Motivasi Kerja	0,590 (0,00)

Nilai korelasi yang dihasilkan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat mempunyai nilai 0,590 angka tersebut menjelaskan bahwa hubungan yang terjadi adalah kuat menurut klasifikasi kekuatan hubungan antar variabel. Pada suatu hipotesis

akan diterima jika memenuhi dua syarat yaitu uji signifikansi dan uji T. Pada uji hipotesis antara variabel motivasi kerja dan kinerja perawat didapatkan nilai sebagai berikut:

a. Uji signifikansi

p value = 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak

b. Uji T

t hitung = 4,100 > t tabel = 1.65403 maka H₀ ditolak

Tabel 4
Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Variabel Independen	t-hitung	t-tabel (df=167)	p-value
Motivasi Kerja	4,100	1.65403	0,000

Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja perawat adalah 4,100. Apabila merujuk pada nilai t-tabel sebesar 1.65403 maka nilai t hitung terlihat lebih besar, sehingga H₀ ditolak. Hubungan tersebut mempunyai p value <0,05 maka H₀ ditolak. Variabel motivasi kerja pada uji parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

H. Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hipotesis kerja (H_a) diterima. Hal ini membuktikan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hal tersebut dapat dipahami karena motivasi kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat untuk menjalankan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawab perawat, tanpa adanya motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut Letham (1981) rendahnya penampilan kerja individu disebabkan rendahnya kemampuan dan keterampilan, kurangnya motivasi, lemahnya instruksi serta kurangnya dukungan pelayanan pelaksanaan organisasi.

I. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan interpretasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu, sehingga analisis data adalah proses penyerdehanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat

Ha: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat

Penetapan tingkat signifikansi diperlukan untuk menilai seberapa besar kesalahan yang dilakukan oleh penelitian. Penelitian ini menggunakan alfa sebesar 5%, yang berarti peneliti melakukan kemungkinan kesalahan dengan nilai maksimal 0,05 atau penelitian tersebut 95% dapat dipercaya. Penelitian ini akan menggunakan uji regresi berganda sebagai penguji hipotesis setelah memenuhi syarat – syarat.

Menurut (Gujarati 2006) analisis regresi linier berganda adalah analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut variabel yang diterangkan

dengan satu atau dua variabel yang menerangkan. Data tersebut akan menghasilkan rumus persamaan linier yang menjelaskan sebesar besar suatu hubungan antar variabel.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS Awal Bros Bekasi

$$Y = a + b_3x_3$$

$$Y = 3,181 + 0,450.x_2$$

A= konstanta

B= Koefisien regresi

X₃= Variabel komitmen organisasi

Tabel 5
Uji korelasi antara komitmen organisasi dan kinerja Perawat

Variabel	Kinerja Perawat
	r (p-value)
Komitmen Organisasi	0,587 (0,00)

Nilai korelasi yang dihasilkan hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat mempunyai nilai 0,587 angka tersebut menjelaskan bahwa hubungan yang terjadi adalah sangat kuat menurut klasifikasi kekuatan hubungan antar variabel. Pada suatu hipotesis akan diterima jika memenuhi dua syarat yaitu uji signifikansi dan uji T. Pada uji hipotesis antara variabel motivasi kerja dan kinerja perawat didapatkan nilai sebagai berikut:

a. Uji signifikansi

p value = 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak

b. Uji T

t hitung = 4,552 > t tabel = 1.65403 maka H₀ ditolak

Tabel 6
Uji Hipotesis Secara Parsial

Variabel Independen	t-hitung	t-tabel (df=167)	p-value
Komitmen Organisasi	4,552	1.65403	0,000

Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja perawat adalah 4,552. Apabila merujuk pada nilai t-tabel sebesar 1.65403 maka nilai t hitung terlihat lebih besar, sehingga H₀ ditolak. Hubungan tersebut mempunyai p value <0,05 maka H₀ ditolak. Variabel motivasi kerja pada uji parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

J. Pembahasan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kerja (H_a) diterima. Hal ini membuktikan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat. Hal tersebut dapat dipahami karena saat perawat tersebut berkomitmen untuk organisasinya dalam hal ini rumah sakit maka yang terjadi adalah dia akan dengan segenap hati dan tulus akan memberikan segenap kemampuannya untuk rumah sakit tersebut, hal tersebut akan menciptakan kinerja perawat yang berkualitas baik.

Sebagaimana dijelaskan oleh Moncrief et al (1997) yang mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

K. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan interpretasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu, sehingga analisis data adalah proses penyerdehanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat

Ha: Terdapat pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat

Penetapan tingkat signifikansi diperlukan untuk menilai seberapa besar kesalahan yang dilakukan oleh penelitian. Penelitian ini menggunakan alfa sebesar 5%, yang berarti peneliti melakukan kemungkinan kesalahan dengan nilai maksimal 0,05 atau penelitian tersebut 95% dapat dipercaya. Penelitian ini akan menggunakan uji regresi berganda sebagai pengujian hipotesis setelah memenuhi syarat – syarat.

Menurut (Gujarati 2006) analisis regresi linier berganda adalah analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut variabel yang diterangkan dengan satu atau dua variabel yang menerangkan. Data tersebut akan menghasilkan rumus persamaan linier yang menjelaskan sebesar besar suatu hubungan antar variabel. Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS Awal Bros Bekasi

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 9,967 + 0,173.x_1 + 0,576.x_2 + 0,450.x_3$$

A = Konstanta

B = Koefisien regresi

X1 = Variabel Kepuasan kerja

X2 = Variabel motivasi kerja

X3 = Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 7
Uji Hipotesis Secara Simultan

Model Regresi	Nilai R
Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi	0,466

Nilai korelasi yang dihasilkan hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat mempunyai nilai 0,466 angka tersebut menjelaskan bahwa hubungan yang terjadi adalah moderat menurut klasifikasi kekuatan hubungan antar variabel. Pada suatu hipotesis akan diterima jika memenuhi dua syarat

yaitu uji signifikansi dan uji F. Pada uji hipotesis antara kompensasi dan variabel disiplin kerja dan kinerja perawat didapatkan nilai sebagai berikut:

a. Uji signifikansi

p value = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak

b. Uji F

F hitung = 48,606 > F tabel = 2,66 maka H0 ditolak

Tabel 8
Uji Hipotesis Secara Simultan

Model Regresi	F-hitung	F-tabel	p-value
Kompensasi dan Disiplin Kerja	48,606	2,66	0,000

Uji hipotesis secara simultan menunjukkan nilai F-hitung > F-tabel maka secara bersamaan kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat. Hubungan tersebut mempunyai p value <0,05 maka Ho ditolak. Variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi pada uji simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

L. Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan juga dikemukakan oleh Ostroff (1992) ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Menurut Prawirosentono (1999), kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Bila karyawan motivasinya rendah, maka hasil kerja (kinerjanya) juga akan rendah. Keberhasilan suatu kinerja didasarkan atas efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Moncrief et al (1997) yang mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila ketiga aspek terpenuhi dengan baik akan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa secara umum, kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja perawat di RS Awal Bros Bekasi dinilai berada pada posisi yang baik. Hasil statistik menunjukkan nilai korelasi yang kuat dalam setiap aspek tersebut. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat di RS Awal Bros Bekasi.

BIBLIOGRAPHY

- Alex Sobur. 2003. Psikologi Umum. Bandung:Pustaka Setia
- Arikunto, S., 2002. Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2004. Psikologi Industri. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Berry L dan M Houtson. 1993. Psychology at Work. Oxford England : w.m.c. Crow Comunion Inc
- Burton, James P; Lee, Thomas W; Holtom, Brooks C, 2002, "The Influence of Motivation to Attend, Ability to Attend, and Organizational Commitment on Different Types of Absence Behaviors", Journal of Managerial Issues, Summer, p. 181-197
- Dessler, G. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Ghozali, 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Yogyakarta: Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Grant K et al. 2001. The Role of Satisfaction With Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople. J Acad Mark Sci. Vol 23
- Grifin, R.W. 2003. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D., 2006. Dasar - Dasar Ekonometrika, Jakarta: Erlangga.
- Fawzi.V.R.A 2005, Performance Appraisal, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 1996. Organisasi dan Motivasi. Jakarta:Bumi Aksara
- Hair, 2010. Multivariate Data analysis: A Global Perspective. 7th Edition, New Jersey.J.Harrison and RH Klane. 1998. Antecedents to Organizational Commitment Among Mexican Employee of USA.
- Jewell dan Siegall, (1998). Psikologi Industri Organisasi Modern, Edisi II, Arcan.
- Joko Raharjo. 2002. Pengantar Psikologi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat. 2006.
- Luthans F. 1995. Organizational Behavior. Boston: McGraw-Hill, Inc.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V .A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. 2002. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung.

- Marini N.K. 1999. Analisis Kinerja Tenaga Pelaksana Gizi Puskesmas di Propinsi Bali. Tesis. Yogyakarta UGM
- Martinus Tanja. 2006. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Ruteng Kabupaten Manggarai. Semarang:FKM UNDIP
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, Human Resource Management, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Mas'ud, Fuad. 2002. 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- McNeese –Smith, Donna, 1996, “Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment ” Hospital & Health Services Administration, Vol. 41: 2, p. 160-175 Morrison. 1997. How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relation, and Intention to Remain. J Small Bus Manag.
- Morrison, 1997, “How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relation, and Intention to Remain”, Journal of Small Business Management, July
- Nawawi, Hadari, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, UGM, Yogyakarta.
- Ostroff, C. 1992. The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance on Organizational Level Analysis. J Appl Psychology. Vol. 77, N:963–74.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. Organizational Behavior, Concept, Contriversies, Application. Eight Edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Russel dan Bernadin, 1993. Human Resources Management, Mcgraw Hill. Singapore
- Santoso, 2002. SPSS Statistik Parametrik, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian. 1997. Audit Manajemen. Jakarta:Bumi Aksara
- Siti Partini Suardiman. 1998. Psikologi Pendidikan. Jakarta:Rineka Cipta
- Sastrohadiwiryo Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta:Bumi
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, 2000. Metode Penelitian Bisnis, Bandung: CV Alfa Beta

Copyright holder:

Winardi Fadilah (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

