

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD DR. MOEWARDI SURAKARTA

Destria Efliani, Amin Mustofa dan Ahmad Mardalis

Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. A. Yani Tromol Pos I, Pabelan Surakarta 57102
E-mail: efliani@ymail.com

ABSTRACT

Providing health care to patients, hospitals greatly relies on the presence of a nurse. This makes the nurse as a reliable resource as the spearhead of hospital services to patients. Each activity hospitals, nurses also always had an important role. The nurses performance is one indicator of performance hospital as a service industry that always rests on the human resources of competence. Purpose of this research to determine the effect of motivation, organizational culture and organizational commitment to the nurses of performance at the Dr. Moewardi General Hospital in Surakarta. The research method of multiple linear regression with simple random sampling technique. The population is a nurse in the Emergency Ward, Mawar Ward I, II and Melati Ward I, II, III, at Dr. Moewardi General Hospital in Surakarta as many as 100 people. There was effect motivation, organizational culture and commitment organizational to the nurses of performance at Dr. Moewardi General Hospital in Surakarta with P-value of 0.001 and r of 0.52.

Keywords: *Motivation, Organization Culture, Commitment Organizational, Nurses of Performance.*

PENDAHULUAN

Mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat dapat dilakukan dengan upaya kesehatan yang mencakup, upaya peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif). Upaya ini harus dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan bersama Pemerintah dan masyarakat yang didukung oleh sumber daya kesehatan termasuk tenaga kesehatan. Sebagaimana diamanahkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan (Buheli, 2012: 1).

Produktifitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tindakan paling potensial yang dapat diambil oleh para manajer Sumber Daya Manusia guna menjamin kontribusi strategis mereka ialah mengembangkan sistem pengukuran yang mampu memperlihatkan dampak Sumber Daya Manusia terhadap kinerja (Kwang, 2011:197-198). Agar dapat mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas dan berkinerja tinggi diperlukan tenaga keperawatan yang profesional, memiliki kemampuan intelektual, teknikal dan interpersonal, bekerja berdasarkan standar praktik, memperhatikan kaidah etik dan moral (Hafizurrachman, 2012: 12).

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, karena budaya sebagai alat untuk mencapai tujuan dengan meminta nilai-nilai yang diperlukan oleh perusahaan untuk selalu konduktif dan kompetitif (Syauta, 2012:70). Nilai-nilai dan keyakinan yang berbeda berdasarkan kinerja karyawan membantu dalam organisasi. Budaya organisasi yang membantu dalam internalisasi hubungan bersama yang mengarah untuk mengelola proses organisasi yang efektif (Awadh, 2013: 172).

Meningkatkan komitmen organisasi antara karyawan merupakan aspek penting sebagai akibat dari mana mereka tampil lebih baik (Qaisar, 2012:248). Ada bukti-bukti untuk mengkonfirmasi dampak komitmen organisasi sebagai variabel hasil suatu organisasi. Kurangnya komitmen dari personil bisa berbahaya bagi organisasi, menghasilkan kinerja yang lebih miskin dan biaya yang lebih tinggi (Hamdi, 2012: 8).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit (Mulyono, 2013:18). Perawat menghabiskan lebih banyak waktu dengan pasien dibandingkan melakukan penyedia perawatan kesehatan lainnya. Perbaikan dalam keselamatan pasien dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja perawat (Delusia, 2009: 11).

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Propinsi Jawa Tengah, merupakan Rumah Sakit pendidikan tipe B. Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi disebut juga Rumah Sakit Pendidikan karena sebagai tempat praktek untuk mengembangkan ilmu kesehatan dari berbagai institusi pendidikan. Penelitian ini mengambil judul "Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta."

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan Juni 2013, data yang diperoleh dari unit medical check up yaitu hanya sebagian kecil mampu melayani pasien dari target yang ditentukan yaitu 184 pasien dari 1.368 pasien. Unit pelayanan yang mampu memenuhi target adalah instalasi gawat darurat yang mampu melayani 21.599 pasien dari target 21.560 pasien. Perawat memiliki peran besar dalam mencapai kinerja rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen selalu berusaha menghasilkan perawat terbaik agar dapat berkontribusi secara maksimal.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior (Wibowo, 2013:). Sedangkan menurut (Herlambang, 2012:50) motivasi merupakan dorongan (mis : ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya (Sutrisno, 2011). Menurut Sopiah (2008:128), budaya organisasi adalah budaya yang memberi pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan.

Mowday dalam Sopiah (2008), komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Menurut Luthans dalam Sutrisno (2010:292) komitmen organisasional merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Kinerja dikutip dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance*, yang artinya keberhasilan dalam melakukan pekerjaan (Uno, 2012:117-118). Seseorang memiliki kemampuan, kemauan, usaha serta dukungan dari lingkungan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kemampuan dan usaha akan menghasilkan motivasi, kemudian setelah ada motivasi seseorang akan menampilkan perilaku untuk bekerja (Hidayati, 2012: 7).

Perawat atau nurse berasal dari bahasa Latin yaitu dari kata *Nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Tylor C Lillis C Lemone (1989) menjelaskan pengertian dasar seorang perawat yaitu seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dan melindungi seseorang karena sakit, luka dan proses penuaan (Nur Khasanah, 2012: 1).

Menurut UU RI NO 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, mendefinisikan perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya, yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan (Rhandhyie, 2010: 1).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Pengambilan sampel *Probability Sampling* menggunakan *simple random sampling* yaitu pemilihan sampel secara acak yang paling sederhana. Dimana dalam hal ini sampel dalam penelitian ini adalah perawat di Ruang IGD, Ruang Mawar I, II dan Ruang Melati I, II, III RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di Ruang IGD, Ruang Mawar I, II, dan Ruang Melati I, II, III RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Ruang IGD, Ruang Mawar I, II, dan Ruang Melati I, II, III sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *simple random sampling*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RSUD Dr. Moewardi Surakarta

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	29	29 %
2.	Perempuan	71	71 %
	Total	100	100 %

Sumber :Data primer diolah, 2014

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu perempuan sebanyak 71 orang(71%) dan responden paling sedikit laki-laki yaitu 29 orang (29%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di RSUD Dr. Moewardi Surakarta

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 30 Tahun	20	20 %
2.	31 – 40 Tahun	50	50 %
3.	41 – 50 Tahun	28	28 %
4.	> 50 Tahun	2	2 %
	Total	100	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak memiliki usia antara 31-40 tahun sebanyak 50 orang(50%) dan responden paling sedikit memiliki usia lebih dari 50 tahun yaitu 2 orang(2%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	DIII Keperawatan	60	60 %
2.	S1 Keperawatan	23	23 %
3.	S1 Keperawatan Profesi	27	27 %
	Total	100	100 %

Sumber :Data primer diolah, 2014

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berpendidikan DIII Keperawatan sebanyak 60 orang (60%) dan responden yang paling sedikit berpendidikan S1 Keperawatan yaitu 23 orang (23%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di RSUD Dr. Moewardi Surakarta

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1 – 5 Tahun	20	20 %
2.	6 – 10 Tahun	45	45 %
3.	> 10 Tahun	35	35 %
	Total	100	100 %

Sumber :Data primer diolah, 2014

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak dengan masa kerja antara 6–10 tahun sebanyak 45 orang (45%)

dan responden paling sedikit dengan masa kerja antara 1–5 tahun yaitu 20 orang (20%).

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian di RSUD Dr. Moewardi Surakarta

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1.	PNS	77	77 %
2.	Honorar	33	33 %
	Total	100	100 %

Sumber :Data primer diolah, 2014

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak status kepegawaian PNS sebanyak 77 orang (77%), dan responden paling sedikit status pegawai kontrak yaitu 33 orang (33%).

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel Penelitian di RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Variabel	Rendah		Sedang		Tinggi	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Motivasi	8	8%	50	50%	42	42%
Budaya Organisasi	9	9%	52	52%	40	40%
Komitmen Organisasional	25	25%	56	56%	19	19%
Kinerja Perawat	4	4%	44	44%	52	52%

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak memiliki motivasi sedang sebanyak 50 orang (50%), kemudian responden memiliki budaya organisasi sedang sebanyak 52 orang (52%), kemudian

responden memiliki komitmen organisasional sedang sebanyak 56 orang (56%), diikuti responden paling banyak memiliki kinerja perawat yang tinggi sebanyak 52 orang (52%).

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Std. Error	t-hitung	P value
Konstanta	4,243	1,256	3,378	0,001
Motivasi	0,495	0,065	7,654	0,000
Budaya Organisasi	0,125	0,060	2,076	0,041
Komitmen Organisasional	0,163	0,049	3,294	0,001
R		0,722		
R-Squared		0,521		
F-Hitung		34,855		
Probabilitas F		0,000		

Sumber: Data primer diolah, 2014

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel 7 di atas. Berdasarkan tabel 7 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,243 + 0,495X_1 + 0,125X_2 + 0,163X_3$$

Dari tabel dapat disimpulkan hasil persamaan regresi linier berganda di atas bisa diuraikan sebagai berikut :Nilai konstanta bernilai positif sebesar 4,243 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasional, maka kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta mengalami peningkatan sebesar 4,243 satuan; Koefisien regresi variabel motivasi (b_1) bernilai positif sebesar 0,495, ini berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta; Koefisien regresi variabel budaya organisasi (b_2) bernilai positif sebesar 0,125, ini berarti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat, maka mengakibatkan peningkatan kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta; Koefisien regresi variabel komitmen organisasional (b_3) bernilai positif sebesar 0,163. Hal ini berarti jika komitmen organisasional semakin baik, maka mengakibatkan pada peningkatan kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Berdasarkan hasil olah data, diketahui variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($t 7,654 > 1,985$). Hal ini terdapat di item-item kuesioner, yaitu penghargaan, lingkungan kerja, gaji dan pergaulan antar sesama pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya, yang diteliti oleh Buheli (2012) dengan judul Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Penerapan Proses

Keperawatan Di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango, menyebutkan bahwa tenaga perawat yang mempunyai motivasi tinggi, karena perawat merasa kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga terdorong untuk lebih giat melaksanakan tugasnya. Motivasi berkaitan erat dengan dorongan yang kuat untuk melakukan setiap pekerjaan dengan hasil yang baik.

Berdasarkan hasil olah data, diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,076 > 1,985$). Hal ini terdapat di item-item kuesioner, yaitu mematuhi peraturan, menjalin hubungan kerja yang baik, tanggung jawab dan penuh kepercayaan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya, yang diteliti oleh Nurfitriani (2011) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit PHC Surabaya. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan nilai bersama yang dimiliki dan tercermin dalam perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang tinggi bisa meningkatkan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil olah data, diketahui bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,294 > 1,985$). Hal ini terdapat di item-item kuesioner, yaitu visi dan misi yang jelas, pekerjaan sesuai dengan beban kerja, bersikap profesional dan loyalitas pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang diteliti oleh Guntur (2012) dengan judul Pengaruh Person – Organization Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena memang ingin melakukannya. Hal ini bisa mempengaruhi perawat untuk tetap mengabdikan diri pada rumah sakit dengan cara meningkatkan kinerjanya.

PENUTUP

Hasil kesimpulan ini sebagai berikut. (a) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta. (b) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta sebagian besar dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,076 > 1,985$). (c) Komitmen organisasional

berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta sebagian besar dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,294 > 1,985$).

Peneliti menyarankan bagi para peneliti selanjutnya diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dengan memasukkan variabel-variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Awadh, Alharbi Muhammad & Alyahya, Mohammed Saad, 2013. "Impact of Organizational Culture on Employee Performance". *International Review of Management and Business Research*, Vol. 2, March 2013, pp. 168-175.
- Buheli, Kartin. 2012. "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Penerapan Proses Keperawatan Di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango". *Ejurnal.ung.ac.id*, Vol. 05, No. 01, p. 1-6.
- Delucia, Patricia, R; Ott, Tammy, E; Palmieri, Patrick, A, 2009. "Performance In Nursing". *Reviews Of Human Factors and Ergonomics*, Vol. 5, No. 1, June 2009, pp. 1-40.
- Guntur, P, Wahono. 2012. "Pengaruh Person – Organization Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat". *Management Analysis Journal*, Vol. 1, No. 1, Juni 2012, pp. 1-7.
- Hafizurrachman; Trisnantoro, Laksono; Bachtiar, Adang, 2012. "Policy On Performance-Based Nursing At RSU Tangerang". *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol. 15, Num. 01, Maret 2012, p. 12-19.
- Hamdi, Shabnam & Rajablu, Mahmoud, 2012. "Influence of Supervisor Communication and Leadership Style Subordinated Commitment Organizations of Nurses in Health Care Settings". *International Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 23, November 2012, p.
- Herlambang, S & Murwani, A. 2012. *Cara Mudah Memahami Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Hidayati, N. 2012. "Hubungan Pengetahuan, Sikap Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Proses Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi Semarang". Thesis tidak diterbitkan, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Kwang, Ridwan & Ayuningtyas, Dumilah, 2011. "Implementing The Performance Evaluation Of Nurse In M.H. Thamrin Salemba Hospital With Personal Balance Scorecard Approach Year 2010". *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol. 14, Num. 04, Desember 2011, p. 197-206.
- Mulyono M. Hadi; Hamzah, Asiah; Abdullah A. Zulkifli, 2013. "Factors Influencing The Nurses Performance At The Third Hospital Of 16.06.01 In The Ambon City". *Jurnal AKK*, Vol. 2, No. 1, Januari 2013, pp. 18-26.

- Nurfitriani, M. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit PHC Surabaya". Thesis, Program Pascasarjana, Universitas Airlangga Surabaya.
- Nur Khasanah, A. Juni 2012. "Konsep Dasar Perawat". <http://www.jammeru.blogspot.com>. Diakses Pkl. 14.00 WIB tanggal 20 Juni 2013.
- Qaisar, Muhammad Usman; Rehman, Muhammad Safdar; Suffyan, Muhammad, 2012. "Exploring Effects of Organizational Commitment on Employee Performance : Implications for Human Resource Strategy". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3, No. 1, March 2012, p. 248-255.
- Rhandhyie. 16 Mei 2010. "Perawat". <http://www.perawat77.blogspot.com>. Diakses Pkl. 17.30 WIB tanggal 21 Juni 2013.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ke-2. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syauta, Jack Henry; Troena, Eka Afnan; Margono, Setiawan, Margono; Solimun, 2012. "The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)". *International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 1, No.I, December 2012, p. 69-76.
- Uno, H, B & Lamatenggo, N. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja : Edisi 3*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.