

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Novita Widyawaty, Supriyantoro, Hasyim

Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Email: novita.widyawaty@gmail.com, supriyantoro@esaunggul.ac.id,

hasyim.ahmad@esaunggul.ac.id.

ARTIKEL INFO

Diterima:
10 April 2022
Direvisi:
11 April 2022
Dipublish:
23 April 2022

Kata Kunci:

Iklm Organisasi;
Beban Kerja;
Komitmen
Organisasi;
Motivasi Kerja;

ABSTRAK

Rumah sakit membutuhkan perawat dengan komitmen organisasi dan motivasi kerja yang tinggi karena perawat akan berkontribusi tinggi dalam memberikan pelayanan yang bermutu dan profesional kepada pasien. Sehingga, manajemen rumah sakit perlu mengetahui faktor – faktor apa saja yang akan mendukung pembentukan komitmen organisasi dan motivasi kerja dari para perawat. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan beban kerja terhadap komitmen organisasi perawat rawat inap melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan survey deskriptif kuantitatif dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk pengolahan data. Dari total 53 kuesioner yang terisi, 49.1% perawat sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Saat ini perawat menganggap iklim organisasi cukup kondusif dengan beban kerja sedang. Berdasarkan pengukuran statistik, saat ini perawat rawat inap memiliki komitmen organisasi yang sedang dan motivasi tinggi dalam bekerja. Iklim organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat rawat inap melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk manajemen rumah sakit untuk menyusun strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi dan motivasi kerja dari para perawat.

ABSTRACT

Hospitals need nurses with organizational commitment and high work motivation because nurses will contribute highly in providing quality and professional services to patients. Thus, hospital management needs to know what factors will support the formation of organizational commitment and work motivation of nurses. To analyze the effect of organizational climate and workload on organizational commitment of inpatient nurses through work motivation as an intervening variable. This research is a quantitative descriptive survey using SPSS software for data processing. Of the total 53 questionnaires filled in, 49.1% of nurses had worked for more than 5 years. Currently, nurses consider the organizational climate to be quite conducive with a moderate workload. Based on statistical measurements, currently inpatient nurses have moderate organizational commitment and high motivation to work. Organizational climate and workload affect the organizational commitment of inpatient nurses through work motivation as an intervening variable. The findings in this study can be used as input for hospital management to develop strategies to increase organizational

Keywords:

*Organizational Climate;
Workload; Organizational
Commitment; Work
motivation;*

How to cite:

Widyawaty N., Supriyantoro, Hasyim (2022) Pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains* 3(4). <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i4.475>

E-ISSN:

2723-6927

Published by:

Ridwan Institute

Pendahuluan

Era globalisasi membawa banyak perubahan sekaligus menjadi pendorong bagi organisasi untuk dinamis dalam mengikuti perubahan yang ada. Hal yang sama juga berlaku bagi organisasi penyedia layanan kesehatan. Dengan terjadinya peningkatan tuntutan pasien serta pertambahan jumlah RS kompetitor, kualitas sumber daya manusia menjadi fokus perhatian bagi manajemen rumah sakit, terutama kualitas dari perawatnya. Hal ini dikarenakan perawat merupakan sumberdaya tenaga kesehatan dengan jumlah terbanyak dan paling terlibat di dalam pencapaian dan keberhasilan pelayanan pasien sehingga perawat memberikan pengaruh besar terhadap mutu pelayanan yang dapat mempengaruhi kepuasan pasien. (Allen & Meyer, 1990)

Rumah Sakit X merupakan institusi kesehatan terakreditasi yang menyediakan layanan kesehatan prima bagi wanita dan anak mengikuti prinsip – prinsip keamanan pasien yang ditetapkan oleh Departemen Kesehatan RI dan WHO, dimana program asuhan yang diberikan kepada ibu hamil dilakukan secara komprehensif untuk optimalisasi kesejahteraan ibu dan bayi dalam kandungan. Sebagai rumah sakit yang fokus kepada ibu dan anak, Rumah Sakit X memiliki pelayanan bersalin dengan fasilitas operasi, ruang bersalin, ICU, NICU, ruang perinatal, ruang bayi sehat dan laboratorium untuk pemeriksaan.

Tenaga kesehatan di Rumah Sakit X belum memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini terlihat dari turnover rate Rumah Sakit X di tahun 2020 yang sudah mencapai 30%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa turonver rate lebih dari turnover yang ideal menurut Gallup, yaitu 10% dalam setahun. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa turnover

memang meningkat di beberapa tahun terakhir dimana pandemi menjadi salah satu alasan terjadinya peningkatan beban kerja dan mobilisasi dari perawat. (McShane & Von Glinow, 2008). Menyebutkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan membuat mereka tetap termotivasi mencapai tujuan organisasi, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir. Sehingga karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi tidak akan berpikir untuk meninggalkan untuk keluar/ pindah kerja dari perusahaan.

Selain beban kerja yang meningkat akibat adanya pandemi, beban kerja setiap perawat X juga meningkat akibat adanya tenaga perawat yang keluar namun belum tergantikan. Beban kerja setiap perawat rumah sakit X cenderung dinamis karena dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kondisi pasien yang tidak tetap, jumlah rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien, serta tingginya tuntutan pekerjaan. Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan divisi mutu keperawatan, bahwa selain terkait pelayanan pasien, perawat memiliki tugas pokok untuk melakukan pengkajian, analisa, dokumentasi, mendampingi DPJP visite, serah terima pasien, pemberian obat, perawatan luka, perawatan area infus hingga membantu aktivitas pasien. Selain itu, mereka masih memiliki banyak kegiatan seperti mengantar pasien, dokumentasi asuhan pasien di dalam rekam medis elektronik, serta tugas administratif lainnya. Sehingga, ini membuat perawat sering merasa lelah dan menjadi beban kerja apabila jumlah pasien sedang banyak atau menemui keluarga pasien yang tidak kooperatif.

Rumah Sakit X juga cenderung mengalami perubahan iklim organisasi akibat adanya perubahan personil baru dari

manajemen/pimpinan. Iklim organisasi merupakan kondisi internal yang dirasakan oleh anggota organisasi (McCullum & Galyean, 1985) dan menurut Resilient adults: Overcoming acruel past.manajer/ pimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi iklim organisasi. Perubahan pimpinan/manajer membuka peluang terjadinya perubahan kebijakan, termasuk kebijakan mengenai pembagian beban kerja bagi sumber daya manusia di dalam organisasi ini. Sekaligus dengan banyaknya tenaga perawat yang relatif baru, pihak manajemen belum pernah melakukan survey untuk mendapatkan gambaran mengenai persepsi para karyawan khususnya tenaga perawat terhadap manajemen dari Rumah Sakit X.

Karena pentingnya sumber daya manusia terutama perawat, rumah sakit harus memberikan perhatian khusus kepada mereka. Turnover yang tinggi secara langsung akan mengganggu kelancaran operasional pelayanan rumah sakit dan juga secara tidak langsung akan merugikan organisasi dari sisi waktu, pikiran dan juga biaya dalam mencari pengganti. Selain itu, membangun komitmen organisasi juga membutuhkan waktu yang cukup lama karena setiap individu membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan organisasi. Dan apabila hal tersebut berlanjut, akan memiliki dampak terhadap kinerja rumah sakit dan keselamatan pasien. Sehingga, penting bagi pihak manajemen untuk melihat faktor organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasi dari seorang perawat yang dapat diintervensi oleh manajemen, seperti iklim organisasi, beban kerja, shift kerja, pengembangan karir dan kompensasi

Berdasarkan alasan yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang hal-hal tersebut dengan judul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi Perawat

dengan Motivasi Kerja sebagai Variable Intervening di Rumah Sakit X.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSIA Kemang Medical Center, Jakarta selatan dan dilaksanakan pada bulan Desember 2021. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausalitas dengan rancangan cross sectional dan pendekatan kuantitatif. Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap Rumah Sakit Kemang Medical Care dengan pengambilan sampel jenuh, yaitu seluruh perawat rawat inap yang berjumlah 54 orang.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausalitas dengan rancangan cross sectional dan pendekatan kuantitatif. Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap Rumah Sakit Kemang Medical Care dengan pengambilan sampel jenuh, yaitu seluruh perawat rawat inap yang berjumlah 54 orang.

A. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner yang ditujukan kepada responden penelitian. Kuesioner berisi beberapa pernyataan dengan menggunakan skala Likert empat poin dengan rentang dari 1= Tidak Setuju hingga 4 = Sangat setuju.

B. Kaji Etik

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan dari komite etik penelitian Universitas Esa Unggul, Jakarta dengan no: 09 22 01 014/DPKE-KEP/FINAL-EA/UEU/I/2022. Setiap responden telah menyetujui informed consent dan berpartisipasi tanpa paksaan.

Hasil dan Pembahasan

Menurut (Mathieu & Zajac, 1990) komitmen organisasi adalah kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap

menjadi anggota. (Mathieu & Zajac, 1990) menyebutkan bahwa komitmen yang tinggi dari karyawan merupakan hal yang penting karena akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dimana adanya rasa bangga, setia dan mau berusaha demi kemajuan organisasi. (Mathieu & Zajac, 1990) juga menggambarkan bahwa komitmen organisasi menjadi pengaruh kuat bagi seorang anggota organisasi untuk tetap termotivasi mencapai tujuan organisasi, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir. Sehingga, anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi mudah dikenali dari ciri-ciri adanya sikap dan perilaku yang dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih. lebih keras demi mencapai visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. organisasi perawat RSIA- Eria Bunda Pekanbaru (Silaban, 2018). Sehingga motivasi yang diberikan dapat membuat perawat bersemangat dalam bekerja. Dari penelitian.

Berbeda terhadap subjek penelitian yang sama, secara simultan disimpulkan bahwa iklim Organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat mempunyai pengaruh yang signifikan. (A. N. (Rohimah, 2019) (Rahma & Hodi, 2019) juga menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi perawat wanita di RSUD Lanto Dg Pasewang

Jenepono, yang secara simultan akan mempengaruhi kinerja perawatnya. Sejauh beban kerja yang diberikan dirasakan sebagai adil dan sesuai, maka akan ada komitmen organisasi dari perawat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. (Rahma & Hodi, 2019).

1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan

tugas, lingkungan kerja di mana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. (Raidal et al., 2008) menyebutkan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang harus dikerjakan baik oleh seseorang atau unit kerja dalam batasan waktu yang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Sedangkan (Nofri et al., 2017) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Sehingga, beban Kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu,

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan (Rahma & Hodi, 2019) menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi. Menurut (Okotto et al., 2015) motivasi kerja adalah kunci yang harus dimiliki suatu organisasi untuk menjamin kelangsungan hidup dari organisasi. Sehingga, pemberian dorongan dan motif harus dilakukan dengan tepat dalam bentuk arahan, sumber daya, maupun imbalan guna menjaga anggota organisasi terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai arahan.

3. Iklim Organisasi

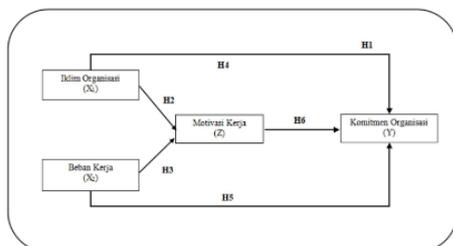
Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus ada dan bersifat unik serta dapat mendukung munculnya motivasi dan mempengaruhi perilaku organisasi (Stringer, 2002). Sehingga, iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena akan membentuk persepsi individu terhadap organisasinya

serta akan menjadi dasar dalam individu tersebut bertingkah laku di dalam lingkungan organisasi. Menurut Toulson & Smith (1994), iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Iklim organisasi dapat merupakan sesuatu yang bersifat secara fisik maupun non-fisik/emosional.

4. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan fenomena, kajian teori, dan beberapa penelitian terdahulu yang telah di jelaskan di atas, kerangka pemikiran dan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara iklim organisasi, beban kerja dan motivasi.
- H2: Terdapat pengaruh signifikan Iklim Organisasi terhadap Motivasi secara simultan.
- H3: Terdapat pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja
- H4: Terdapat pengaruh signifikan Iklim Organisasi terhadap Komitmen
- H5: Terdapat pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi
- H6: Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Kerja



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

5. Kerja terhadap komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Ibu Anak E. E. E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner yang ditujukan kepada responden penelitian. Kuesioner berisi beberapa pernyataan dengan menggunakan skala Likert empat poin dengan rentang dari 1= Tidak Setuju hingga 4 = Sangat setuju.

6. Kaji Etik

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan dari komite etik penelitian Universitas Esa Unggul, Jakarta dengan no: 09 22 01 014/DPKE-KEP/FINAL-EA/UEU/I/2022. Setiap responden telah menyetujui informed consent dan berpartisipasi tanpa paksaan.

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Selama periode penyebaran kuesioner, terdapat 53 kuesioner yang diisi lengkap. Sehingga penelitian ini memiliki tingkat partisipasi sebesar 98.1%. Seluruh data kuesioner digunakan sebagai data dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa seluruh responden berjenis kelamin perempuan (100%) dengan mayoritas (36 orang) sudah menikah. Usia responden terbanyak pada penelitian ini terdapat pada kelompok usia ≤ 30 tahun yaitu sebanyak 25 orang (47,2%), selebihnya terdiri dari kelompok usia 31 – 40 tahun sebanyak 24 orang (45,3 %) dan sisanya (7.5%) berada di kelompok usia 41 – 50 tahun. Lebih dari setengah responden (37 orang) memiliki latar belakang pendidikan terakhir D3, disusul dengan lulusan D4/S1 sebanyak 12 orang (22,6%), dan 4 orang merupakan lulusan SPK/SMA.

Untuk lama bekerja, 49.1% responden sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Sisa responden yang termasuk kelompok lama kerja 1-3 tahun

sebanyak 13 orang (24,5%), disusul dengan kelompok lama kerja 3-5 tahun sebanyak 11 orang (20,8%) dan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 orang (5,7%). Sehingga, dapat disimpulkan lebih dari setengah

populasi responden memiliki lama kerja kurang dari 5 tahun dengan pembagian posisi kerja terbesar sebagai perawat pelaksana (84.9%).

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – laki	0	0
	Perempuan	53	100
Jumlah		53	100.0
Usia	< 30 tahun	25	47.2
	31- 40 tahun	24	45.3
	41 – 50 tahun	4	7.5
	≥ 51 tahun	0	0
Jumlah		53	100.0
Pendidikan Terakhir	SPK/SMA Kesehatan	4	7.5
	D3	37	69.81
	D4/S1	12	22.6
	Jumlah	53	100.0
Lama Bekerja	Belum 1 tahun	3	5.7
	1 - 3 tahun	13	24.5
	3 – 5 tahun	11	20.8
	>5 tahun	26	49.1
	Jumlah	53	100.0
Jabatan/ Posisi	Pelaksana	45	84.9
	Kepala Ruangan	5	9.4
	<i>Nurse-Aid</i>	3	5.7
	Jumlah	53	100.0
Status Pernikahan	Belum Menikah	17	32.1
	Sudah Menikah	36	67.9
Jumlah		53	100.0

B. Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur menggunakan perangkat lunak SPSS 23. Untuk memastikan konstruk yang digunakan valid dan reliabel, semua variabel dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0.05 serta dilakukan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Hasil uji validitas memenuhi kriteria valid dan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga

seluruh item dan indikator dapat digunakan untuk pengujian model analisa jalur dan hipotesis.

Analisa deskriptif mengenai setiap variabel dalam penelitian menggunakan *Three Box Methode* menunjukkan bahwa pada variabel Iklim Organisasi, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi berada pada kategori sedang, sedangkan untuk variabel Motivasi Kerja masuk pada kategori tinggi.

Tabel 2
Matriks Tanggapan Responden berdasarkan *Three Box Methode*

Variabel	Posisi Tanggapan Responden			Perilaku
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Iklim Organisasi (X1)		*		Cukup Kondusif
Beban Kerja (X2)		*		Sesuai Standar
Motivasi Kerja (Z)			*	Antusias
Komitmen Organisasi (Y)		*		Cukup Loyal

C. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F pada penelitian ini merupakan uji yang dilakukan untuk menguji hipotesis pertama yaitu apakah ada pengaruh secara simultan antara iklim organisasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil Uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 19,532 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P value) sebesar 0,000 <

alpha 0,05. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H0 ditolak atau berarti iklim organisasi, beban kerja dan motivasi kerja benar-benar berpengaruh secara simultan.

b. Uji t

Uji t pada penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis berdasarkan t-value. Berdasarkan tabel 3 didapatkan bahwa semua hubungan variabel menunjukkan signifikansi .000 (<0.05), kecuali pada kecuali hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja.

Tabel 3
Hasil Uji parsial t (Uji t)

Hipotesis	Koefisien Regresi	Sig.
H2 Iklim Organisasi -> Motivasi Kerja	0.541	.000
H3 Beban Kerja -> Motivasi Kerja	0.157	.077
H4 Iklim Organisasi -> Komitmen Organisasi	0.642	.000
H5 Beban Kerja -> Komitmen Organisasi	0.359	.000
H6 Motivasi kerja -> Komitmen Organisasi	0.577	.000

Berdasarkan tabel 3. Seluruh hubungan antar variabel berpengaruh positif. Namun, hanya hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja yang tidak signifikan secara statistik.

D. Pembahasan

Pada penelitian ini, 53 tenaga perawat yang bertugas di ruang rawat inap rumah sakit X merupakan wanita dengan sebagian besar (80%) bekerja

sebagai perawat pelaksana. Jumlah perawat dengan lama bekerja >5 tahun dengan <5 tahun hampir sama (+/- 50%) dimana ini mempengaruhi variasi dari tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Pengujian hipotesa yang pertama dalam penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan beban kerja terhadap komitmen organisasi perawat secara simultan ($p < 0.05$). Distribusi jawaban responden pada variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai indeks rata-rata sebesar 35,27 yang masuk dalam kategori sedang, hal ini mencerminkan bahwa mereka saat ini merasa memiliki komitmen terhadap rumah sakitnya. Nilai indeks tertinggi terdapat pada 2 item pernyataan mengenai komitmen afektif yang dimiliki oleh perawat dimana mereka bangga terhadap rumah sakit X serta merasa sudah menjadi bagian dari keluarga rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa hal yang mendorong mereka untuk memiliki komitmen adalah komitmen afektif. Namun, nilai indeks terendah ditemukan pada dimensi komitmen berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat rawat inap masih ragu untuk bekerja dalam jangka panjang di rumah sakit ini dan tidak menutup diri untuk kesempatan/ tawaran lain yang lebih baik dari pihak luar.

Salah satu faktor penentu komitmen organisasi adalah ciri pribadi pekerja (Meyer et al., 1990) dan menurut (Meyer et al., 1990) menyebutkan karakteristik individu mencakup jenis kelamin, usia, status pernikahan dan tingkat pendidikan berpengaruh dalam pembentukan komitmen organisasi. Karakteristik responden perawat saat ini dimana seluruhnya adalah wanita dengan

sebagian besar berada pada kelompok usia 31-40 tahun. Dyne & Graham (1994) pun menjelaskan bahwa wanita memiliki komitmen yang lebih rendah serta usia yang muda cenderung memiliki rasa keterikatan dan komitmen yang lebih rendah dibandingkan yang berusia tua karena usia mudanya akan memberikan semakin banyak kesempatan untuk menemukan organisasi baru. Berdasarkan analisa deskriptif pun ditemukan bahwa komitmen normatif para perawat dalam kategori sedang, dimana mereka tidak merasakan terikat secara norma atau etis untuk tetap berada di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat rawat inap Rumah Sakit X. Hal ini sejalan dengan teori (Glisson & James, 2002) yang mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi terhadap apa yang terjadi di dalam organisasi serta pada akhirnya juga menentukan bagaimana anggota organisasi bertingkah laku dan terdorong untuk bekerja dengan baik. Sehingga, dapat dikatakan bahwa iklim organisasi akan memberikan pengaruh kepada terbentuknya daya dorong (motivasi) anggota organisasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Faisal et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi yang baik akan mendorong terjadinya peningkatan motivasi kerja pegawai secara signifikan. Iklim organisasi dapat diartikan sebagai suasana kerja fisik maupun emosional, variabel iklim organisasi dalam penelitian ini menggunakan teori (Ratna & Samie, 2017) yang lebih menilai iklim organisasi yang sifatnya dirasakan / emosional oleh para perawat rawat inap.

Temuan lain dari hasil penelitian ini adalah masing-masing variabel baik iklim organisasi, beban kerja dan motivasi kerja semua memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan 3 dimensi iklim organisasi: struktur, penghargaan dan dukungan. Data dari responden menunjukkan bahwa mereka merasa memiliki kejelasan struktur yang baik di dalam organisasi rumah sakit X.

Sehingga, iklim organisasi dalam penelitian ini dirasakan cukup kondusif bagi para responden. Namun mereka merasakan iklim organisasi terkait dukungan rekan kerja serta penghargaan/apresiasi dari pihak manajemen masih kurang. Dalam proses pembentukan komitmen organisasi, masa kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan dimana semakin lama masa kerja akan membuat karyawan semakin komit karena mereka memiliki peluang, otonomi, dan kesempatan promosi yang lebih besar (Van Dyne et al., 1994) Selama 13 tahun beroperasi, saat ini >50% responden memiliki masa kerja <5 tahun sehingga komitmen organisasi di dalam mereka cenderung belum terbentuk solid. Banyaknya perawat baru disebabkan tingginya turnover perawat di beberapa tahun terakhir akibat pandemi yang mendorong lonjakan pasien dan mobilisasi perawat (perubahan uraian tugas). Namun, saat ini tanggapan responden berdasarkan three box method variabel iklim organisasi berada pada kategori sedang. Artinya responden merasa iklim organisasi yang saat ini dirasakan oleh para responden sudah cukup kondusif dan mendukung para perawat dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Beban kerja diartikan sebagai serangkaian aktivitas pekerjaan yang harus dilakukan

untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai beban yang harus dipikul setiap karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Steers (1985) menyebutkan bahwa komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh ciri pekerjaan itu sendiri mencakup tingkat kesulitan pekerjaan. Oleh karena itu, semakin tepat dalam memberikan pekerjaan kepada setiap karyawan akan mampu mendukung pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan agar berjalan optimal, serta target yang ditetapkan perusahaan jelas dan rasional, maka akan semakin optimal hasil pekerjaan karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Rumah sakit X merupakan RSIA yang menerapkan perawatan gabung antara ibu dan bayi bagi para ibu pasca melahirkan. Ini menyebabkan perawat memiliki beban kerja yang lebih banyak, namun berdasarkan BOR, jumlah pasien rawat inap masih dikategorikan tidak tinggi. Sehingga, mengacu pada hasil analisis statistik deskriptif, tanggapan responden berdasarkan three-box method variabel beban kerja posisi berada pada kategori sedang. Artinya responden memiliki persepsi bahwa beban kerja saat ini masih dalam kadar tolerable. Namun karakteristik pasien, rasio jumlah pasien dan perawat, serta tuntutan baik dari pihak manajemen maupun pasien dalam memberi pelayanan asuhan pasien sehari-hari menjadi faktor-faktor yang menyebabkan beban kerja dirasakan berat. Dimana faktor-faktor ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pembentukan komitmen organisasi perawat.

Kondisi pekerjaan baik tuntutan pihak manajemen maupun pihak pasien ini disebabkan oleh karakter dari rumah sakit X. Rumah Sakit X merupakan

rumah sakit ibu dan anak dengan kepemilikan swasta yang saat ini memiliki pasien mayoritas dengan jaminan pribadi dan asuransi. Dengan perkembangan zaman, dimana paradigma pelayanan kesehatan menjadi pelayanan yang berfokus kepada pasien (patient centered care) membuat rumah sakit merasa bahwa memenuhi keinginan dan mencapai kepuasan pasien menjadi kunci utama dalam keberhasilan suatu pelayanan kesehatan. Hal ini membuat manajemen menaruh komitmen organisasi. Penelitian oleh Nugraha, et al (2016), Putri, et al (2015), Sinani (2016) mengenai pentingnya motivasi kerja dalam memberi pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, Penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2019) dan Andriani (2021) dengan hasil bahwa iklim organisasi yang baik akan mendorong terjadinya peningkatan motivasi kerja pegawai secara signifikan. Namun,, keterlibatan beban kerja sebagai salah satu variabel menjadi kebaruan/ novelty dari penelitian ini. Selain itu, temuan yang sedikit berbeda dari penelitian sebelumnya adalah adanya korelasi positif antara beban kerja dan komitmen organisasi, dimana pada penelitian-penelitian sebelumnya korelasi antar 2 variabel ini adalah bersifat negatif / bertolak belakang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, dengan iklim organisasi sebagai variabel yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap komitmen organisasi perawat.

Hasil penelitian juga iklim organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi kerja perawat serta komitmen organisasi. Di samping itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berikutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat.

BIBLIOGRAFI

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. [Google Scholar](#)
- Faisal, F., Joseph, C., Saputri, A., & Prastiwi, A. (2021). The content and determinants of CSR anti-corruption disclosure: the case of public-listed companies in Indonesia. *Journal of Financial Crime*. [Google Scholar](#)
- Glisson, C., & James, L. R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 767–794. [Google Scholar](#)
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171. [Google Scholar](#)
- McCollum, F. T., & Galyean, M. L. (1985). Influence of cottonseed meal supplementation on voluntary intake, rumen fermentation and rate of passage of prairie hay in beef steers. *Journal of Animal Science*, 60(2), 570–577. [Google Scholar](#)
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A.

- (2008). Perception and learning in organizations. *Organizational Behavior*, 4, 68–100. [Google Scholar](#)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). C. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710. [Google Scholar](#)
- Nofri, T., Prastawa, H., & Susanto, N. (2017). Pengukuran Beban Mental di Kalangan Mahasiswa Menggunakan Metode NASA-TLX (Studi Kasus: Mahasiswa Departemen Teknik Industri Undip). *Industrial Engineering Online Journal*, 6(2). [Google Scholar](#)
- Okotto, L. G., Oloko, M. O., Angawa, F., Omamo, A., Kogogo, P. W., & Nyunja, R. (2015). *Functionalities and capacities of the decentralized institutions in water resources management in Kenya: the role of water resource users associations (WRUAS)*. [Google Scholar](#)
- Rahma, O. E., & Hodi, F. S. (2019). The intersection between tumor angiogenesis and immune suppression. *Clinical Cancer Research*, 25(18), 5449–5457. [Google Scholar](#)
- Raidal, M., Van Der Schaaf, A., Bigi, I., Mangano, M. L., Semertzidis, Y., Abel, S., Albino, S., Antusch, S., Arganda, E., & Bajc, B. (2008). Flavor physics of leptons and dipole moments. *The European Physical Journal C*, 57(1), 13–182. [Google Scholar](#)
- Ratna, A., & Samie, S. F. (2017). *Race, gender and sport: The politics of ethnic'other'girls and women*. Routledge. [Google Scholar](#)
- Rohimah, R. (2019). Pengaruh Mutasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto). *Volatilitas*, 1(4). [Google Scholar](#)
- T., Prastawa, H., & Susanto, N. (2018). Pengukuran Beban Mental di Kalangan Mahasiswa Menggunakan Metode NASA-TLX (Studi Kasus: Mahasiswa Departemen Teknik Industri Undip). *Industrial Engineering Online Journal*, [Google Scholar](#)
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765–802. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Novita Widyawaty, Supriyantoro, Hasyim (2022)

First publication right:

Jurnal Health Sains

This article is licensed under:

