

Hubungan Pemberdayaan dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda

Riski Nurti Pratiwi^{1*}, Maridi M. Dirdjo²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: pratiwiriski02@gmail.com

Diterima: 07/08/19

Revisi: 04/09/19

Diterbitkan: 31/08/20

Abstrak

Tujuan studi : Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan pemberdayaan dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. Penelitian ini dilaksanakan di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.

Metode : Jenis penelitian deskriptif kolerasi dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel stratified random sampling dengan menggunakan *slovin*. Sample penelitian adalah perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda 92 perawat. Pengumpulan data melalui pengisian kuisioner oleh perawat. Analisa data menggunakan *pearson product moment*.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan pemberdayaan dengan komitmen organisasi perawat. Hubungannya rendah dan berpola positif.

Manfaat : Sebagai sumber informasi yang bermanfaat untuk pengetahuan baru bagi perawat untuk meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen keperawatan terutama dalam mengoptimalkan pemberdayaan dan komitmen organisasi perawat.

Abstract

Objective : The purpose of this study was to determine the relationship between empowerment and nurse organizational commitment at Atma Husada Mahakam Hospital in Samarinda.

Methods : This type of research was descriptive correlation with cross sectional approach. This research was conducted at RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. The sampling technique uses stratified random sampling.

Results : The result of the analisis using not signifikan emprowretmen and commitment organization allows nurses to be loyal.

Applications : As a useful source of information for new knowledge for nurses to improve and develop knowledge in the field of nursing management, especially in optimizing the empowerment and commitment of nurse organizations.

Kata kunci: pemberdayaan, komitmen organisasi

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit harus bisa memenuhi tuntutan klien yang meliputi pasien dan keluarganya. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, rumah sakit harus dapat menyiapkan sumber daya manusia kesehatan yang handal, salah satunya adalah tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan yang memberi pelayanan keperawatan dikenal dengan nama perawat. Perawat ini bekerja memberikan asuhan keperawatan yang optimal sehingga memuaskan hasil kerja perawat. (Chilgren, 2008). Komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan di mana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/ atau tidak ingin meninggalkannya. Sementara itu, pendapat lain mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi (Schermerhorn et al., 2011). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014 Pengelolaan sumber daya perawat yang baik diharapkan dapat memunculkan komitmen organisasi yang baik dari perawat. Menyatakan komitmen organisasi merupakan suatu bentuk penetapa keinginan untuk mencapai tujuan organisasi seperti loyalitas yang ditunjukkan dalam organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dengan sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Melalui komitmen organisasi yang baik, perawat dapat mencurahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan rumah sakit yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna. Perasaan suka seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja dapat dilihat dari komitmen organisasinya. Untuk mengukur komitmen organisasi peneliti memilih beberapa ruangan di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda diantaranya IGD, Napza, Enggang, Elang, Pergam, Punai, Belibis, Gelatik biasanya dapat mendatangkan pemberdayaan pada seseorang atau pegawai tersebut.

Menurut pemberdayaan merupakan suatu cara perawat manajer untuk menghasilkan karyawan yang dapat memberikan pelayanan kesehatan yang efektif. Perawat memahami proses sosial yang dapat mempengaruhi perilaku dan pekerja. Hasil penelitian dari menjelaskan bahwa perlunya meningkatkan pemberdayaan untuk memajukan komitmen organisasi yang tinggi dan kinerja yang berkualitas. Suksesnya suatu pemberdayaan dapat dilihat dari kualitas komitmen organisasi para pekerjanya Luthans 2006. Namun pada penelitian lain ada yang menemukan bahwa tidak ada hubungan pemberdayaan terhadap komitmen organisasi. Hasil-hasil diatas menunjukkan hubungan yang tidak konsisten sehingga masih perlu penelitian lebih lanjut Robbins 2017. Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti dari hasil kuesioner yang telah dilakukan pada perawat pelaksana RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda sebanyak 10 perawat pelaksana yang di ambil

secara acak pada 25 juli 2018, didapatkan sebanyak (60%) perawat mengatakan komitmen organisasi perawat diruangan baik dan (40%) lainnya mengatakan kurang baik. Sama halnya dengan pemberdayaan (60%) perawat mengatakan pemberdayaan perawat diruangan baik dan (40%) diantaranya mengatakan kurang baik [Huber, 2010](#). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pemberdayaan dengan komitmen organisasi di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.

2. METODOLOGI

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan desain deskriptif kolerasi yang bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara variabel yang berasal dari satu grup sampel, populasi merupakan seluruh subjek yang akan di teliti dan memenuhi karakteristik yang ditentukan. Populasi keseluruhan 148 perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dengan sample 92 yang di hitung menggunakan rumus slovin data didapatkan dari perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. Sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel yaitu *stratified random sampling*. Pengambilan sampling di ambil dari RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda sebanyak 10 ruangan. Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi dan terjangkau yang akan diteliti. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda adalah Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda dan Perawat yang bersedia menjadi responden. Kriteria Eksklusi adalah menghilangkan subjek yang tidak memenuhi kriteria inklusi yang dikarenakan berbagai sebab. Kriteria Eksklusi dalam penelitian ini adalah Perawat yang dimutasi dari RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda dan perawat yang ditugaskan di bagian lain, bukan sebagai perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner baku. Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden.

3. HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini dilakukan pada RSJD Atma Husada Mahakam yaitu januari 2019. Berdasarkan data yang di peroleh selama penelitian yang memenuhi kriteria berjumlah 92 orang responden. Semua responden tersebut diberikan kuesioner untuk di isi oleh responde.

3.1 Analisa Univariate

1. Karakteristik Responden

Hasil penelitian disajikan secara berturut sesuai dengan tahapan analisa yang telah direncanakan, yaitu analisa univariate yang meliputi:

Tabel 1: Distribusi frekuensi karakteristik responden

Karakteristik responden	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin		
1. Laki-laki	39	42,4
2. Perempuan	53	57,6
Status menikah		
1. Belum menikah	22	23,9
2. Menikah	70	76,1
Status pegawai		
1. PNS	34	37
2. CPNS	1	1,1
3. Tenaga kontrak	57	62
Jumlah	92	100%

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 53 responden (57,6%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 39 responden (42,4%). Sehingga jenis kelamin perempuan masih mendominasi perawat RSDJ Atma Husada Mahakam Samarinda. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [\(Sintaasih, 2016\)](#). Ada perbedaan yang signifikan tingkat komitmen organisasi antara pegawai laki-laki dan perempuan, dimana pegawai perempuan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan responden berstatus belum menikah, yaitu sebanyak 22 orang (23,9%). Sedangkan responden berstatus menikah sebanyak 70 orang (76,1%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa status pernikahan responden terbanyak adalah berstatus menikah. Berdasarkan hasil penelitian bahwa adanya hubungan positif antara status pernikahan dengan komitmen organisasi, dan tingkat komitmen lebih tinggi dari karyawan yang sudah menikah dari pada karyawan yang belum menikah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan distribusi status kepegawaian, yaitu pegawai tetap sebanyak 34 orang (37,0%), calon

pegawai tetap sebanyak 1 orang (1,1%), tenaga kontrak sebanyak 57 orang (62,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian responden terbanyak adalah tenaga kontrak sebanyak 57 orang (62,0%). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan signifikan dengan komitmen organisasi antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. Pegawai tetap secara signifikan kurang komitmen dari pegawai kontrak.

a. Distribusi frekuensi responden menurut lama bekerja

Tabel 2 distribusi frekuensi responden menurut lama bekerja di RSJD Atma Husada Mahakam Mahakam Samarinda

Tabel 2: Distribusi frekuensi responden menurut lama bekerja

	Mean	Median	Modus	SD	CI 95%
1. Lama bekerja	6,12	6,00	5,00	3,08	5,48-6,76
2.Usia	29.86	29,00	30.00	6,30	28,56-31,17

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui lama kerja responden rata-rata 6,12 tahun (95% CI: 5,48-6,78). Hasil estimasi interval lama kerja responden dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan responden lama kerja 5,48 sampai dengan 6,78 tahun. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Sintaasih .. 2016). Menunjukkan bahwa lama kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,515 tingkat signifikansi 0,083 lebih besar dari 0,10. Nilai negatif dari koefisien regresi variabel lama kerja menunjukkan bahwa semakin pendek masa kerja, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan usia perawat 29,86 tahun. Sehingga usia perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda rata-rata berusia 29,86 tahun. Menurut Depkes RI (2009) menyebutkan bahwa usia produktif antara 15 – 54 tahun. Usia terbanyak pada penelitian ini adalah 28,56-31,17 tahun, sehingga dapat dikatakan perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda berada di kateori usia produktif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Sintaasih,2013) bahwa usia berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin bertambah usia pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

a. Pemberdayaan

Distribusi statistik Pemberdayaan di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.3: Distribusi statistik pemberdayaan dan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.

Variabel	Mean	Median	Modus	SD	SE	Min – max	CI 95%
1. Pemberda yaan	90,33	91,00	94,00	8,68	0,90	62,00-111,00	88,53-92,13
2. Komitmen organisasi	80,54	78,00	78,00	8,01	0,83	60,00-104,00	78,88-82,80

Sumber data primer 2019

Penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan pemberdayaan dengan komitmen organisasi perawat. Dengan nilai p value = 0,476 < α 0,05 sehingga Ho diterima yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara pemberdayaan dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda, dengan nilai kolerasi sebesar 0,075. Analisa univariat pemberdayaan menunjukkan nilai rata-rata (mean) 90,33. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara statistik data responden terletak pada kisaran 90,33. Nilai tengah (median) 91,00, nilai yang sering muncul (modus) 94,00, standar deviasi 8,68, standar eror 0,90, nilai minimum 62,00 nilai maksimal 111,00, CI 95% terendah 88,53 dan tertinggi 92,13. Sedangkan komitmen organisasi menunjukkan nilai rata-rata (mean) 80,54. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara statistik data responden terletak pada kisaran 80,54. Nilai tengah (median) 78,00, nilai yang sering muncul (modus) 78,00, standar deviasi 8,01, standar eror 0,83, nilai minimum 60,00, nilai maksimum 104,00, CI 95% terendah 78,00 dan tertinggi 82,20. Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan pemberdayaan.Suatu organisasi yang baik harus mampu menciptakan komitmen organisasi dalam tata kerjanya. Sehingga seluruh perawat dari pimpinan hingga perawat pelaksana mendapatkan yang baik Praptadi 2009.

3.2 Analisa bivariate

a. Hasil bivariat hubungan pemberdayaan dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda

Table 4: Hubungan pemberdayaan dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda

Variable Independen	R	Pvalue	n
Pemberdayaan	0,075	0,476	92

Setelah melakukan analisa data secara univariat, selanjutnya melakukan analisa data secara bivariat untuk mengidentifikasi hubungan antara variable pemberdayaan, dengan variable komitmen organisasi perawat dengan menggunakan *uji Person Product Moment*. Dari tabel 4 analisis hubungan antara komitmen organisasi pemberdayaan sebanyak 92 reponden dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikansi α 5% (0,05) dengan nilai sig. (2-tailed) atau *p value* = 0,476 < α 0,05 sehingga H_0 diterima yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara pemberdayaan dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. Nilai *r* yang didapatkan berdasarkan tabel 4 adalah 0,075. Artinya hubungan variabel pemberdayaan dengan komitmen organisasi perawat berkorelasi rendah dan berpola positif sehingga dapat disimpulkan semakin baik pemberdayaan maka komitmen organisasi akan semakin baik.

3.3 Pembahasan bivariat

Penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan pemberdayaan dengan komitmen organisasi perawat. Dengan nilai *p value* = 0,476 < α 0,05 sehingga H_0 diterima yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara pemberdayaan dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda, dengan nilai korelasi sebesar 0,075.

a. Pemberdayaan

Diperoleh distribusi deskriptif variabel dependen menunjukkan pemberdayaan memiliki skor rata-rata 91,00 (CI 88,53-92,13). Berdasarkan hasil tersebut nilai pemberdayaan berada pada rentang tingkat kepercayaan 95% sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat (non intensif) RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda memiliki persepsi yang baik terhadap pemberdayaan. Setelah dilakukan penelitian di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda pemberdayaan baik berada didimensi pemberdayaan struktural sedangkan pemberdayaan yang kurang baik berada didimensi pemberdayaan psikologis yaitu dibagian impact. Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa pemberdayaan dapat meningkatkan komitmen organisasi perawat, dengan adanya pemberdayaan yang baik maka komitmen organisasi akan berjalan dengan mudah. Agar pemberdayaan dapat berjalan dengan mudah perlu diadakanya model tata kelola bersama antara atasan dan bawahan, komite unit sebagai strategi untuk mempromosikan pemberdayaan structural, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, serta menjaga jalur komunikasi yang terbuka.

b. Komitmen organisasi

Diperoleh distribusi deskriptif variabel independen yaitu komitmen organisasi adalah nilai rata-rata (mean) 80,54 (CI 78,88-82,20). Berdasarkan hasil tersebut nilai skor komitmen organisasi berada pada rentang tingkat kepercayaan 95%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda mempunyai persepsi yang baik terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan pemberdayaan. Suatu organisasi yang baik harus mampu menciptakan komitmen organisasi dalam tata kerjanya. Sehingga seluruh perawat dari pimpinan hingga perawat pelaksana menghasilkan kinerja yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa terciptanya komitmen organisasi yang mendukung strategi organisasi dapat menjadi instrumen unggulan dan kompetitif. Instrumen tersebut antaralain meliputi komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan. Dengan demikian, perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan dapat mengembangkan dan menanamkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dalam kehidupan kerjanya.

4 KESIMPULAN

Hasil Penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan pemberdayaan dengan komitmen organisasi perawat. Dengan nilai *p value* = 0,476 < α 0,05 sehingga H_0 diterima yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara pemberdayaan dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda, dengan nilai korelasi sebesar 0,075. Maka dengan demikian komitmen organisasi tidak berhubungan secara signifikan terhadap pemberdayaan. Sehingga di perlukanya peningkatan pemberdayaan agar lebih baik.

SARAN

Peneliti akan memberikan beberapa saran yang kiranya bermanfaat Bagi Rumah Sakit. Sebanyak 61 orang perawat atau 66,3% perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda adalah Diploma III. Sehingga pihak rumah sakit dapat memberi pengertian kepada perawat yang lulusan Diploma III untuk melanjutkan pendidikan lagi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja. Pihak rumah sakit diharapkan bisa membudayakan komunikasi terapeutik agar perawat berkomunikasi yang sifatnya membangun bagi sesama perawat atau bahkan pasien. Komunikasi yang baik mampu untuk mendisiplinkan perawat agar tidak terjadi konflik sesama perawat yang dikarenakan ketidak profesionalitas perawat dalam mengembangkan tugas dan jadwal kerja perawat, dan mengevaluasi lebih lanjut lagi suatu arahan yang lebih jelas lagi dalam pembagian tugas dan wewenang dalam tindakan masing – masing profesi. Meningkatkan komitmen organisasi, sehingga sistem manajemen terutama keperawatan akan semakin meningkat, baik komitmen dalam membiasakan tepat waktu hadir maupun komitmen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Memberikan kondisi yang memungkinkan kebebasan ekspresi ide dan pertukaran pendapat tanpa ancaman tuduh menuduh yang dapat menjadi laporan

negatif, konflik atau kehilangan pekerjaan, misalkan dengan meningkatkan komunikasi yang lebih baik antara sesama perawat, staf administrasi dan keuangan, ataupun dengan paramedic unit – unit lain, dalam pertemuan – pertemuan yang dilaksanakan secara rutin dan terfasilitasi oleh pihak rumah sakit. Evaluasi secara berkala sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pengembangan pemberdayaan perawat.

Bagi Perawat mengikuti seluruh program rumah sakit yang tersedia demi peningkatan kualitas dan kuantitas dari seorang perawat agar pemberdayaanpun dapat meningkat. Perawat dapat meningkatkan kemampuan berkomunikasi yang baik dan komunikasi yang membangun bagi sesama perawat atau bahkan pasien. Perawat lebih meningkatkan tanggung jawab atas jadwal dan pekerjaan yang diberikan dan bisa lebih mengerti dengan sesama perawat agar tidak terjadi konflik antar perawat. Perawat yang memiliki kompetensi keperawatan seharusnya tidak perlu ragu dalam memberikan tindakan keperawatan kepada pasien tanpa harus menerima arahan atau perintah terlebih dahulu.

Bagi peneliti selanjutnya penelitian yang sama dapat dilakukan di unit – unit lain dari rumah sakit yang sama untuk membandingkan hasil yang diperoleh. Ada berbagai instrument untuk mengukur pemberdayaan dan komitmen organisasi. Peneliti disarankan menggunakan instrument dengan validitas dan reliabilitas yang lebih tinggi.

REFERENSI

- Chilgren, A.A. (2008). *Manager and The New Defition of Quality. Journal of Healthcare Managemet*, 53(4) : 221
- Huber .D.L. (2010). *Leadership and Nursing Care Management Fourth Edition. Saumders Elsevier*.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi:Yogyakarta
- Stephen P.Robbins, Timothy A.Judge. 2017. *Organizational Behavior* (17thed). Pearson Education, Inc.
- Abadi, M Vali Nazari and Chegini, Mehrdad Goudarzvand.2013. Process of Employee Empowerment (Concepts and Dimensions). *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*. VOL.2, No.11.
- Thomas Praptadi, (2009). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Semarang.
- Sintaasih, D.K., N.N. Kerti Yasa, N.W. Mujiati dan A. Desi Indrawati. 2013. Peran Pemberdayaan Dalam Menopang Kreativitas Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Daya Saing Indrusi Kecil Dan Mencegah (IKM) di Kabupaten Bandung Provinsi Bali. *Jurnal Keperawatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 9 (2), hal. 105-112.