

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM YOGYAKARTA PDHI

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON NURSE PERFORMANCES IN RUMAH SAKIT ISLAM YOGYAKARTA PDHI

Oleh : **Sony Sanjaya Wicaksana**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
sanjaya.sony14@gmail.com

Farlianto, MBA.

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, (2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, (3) Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan sampel perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, (3) Beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dengan kontribusi sebesar (ΔR^2) 0.087*.

Kata kunci: Kinerja Perawat, Beban Kerja, Komitmen Organisasi

Abstract

This study was aimed to determine: (1) the influence of workload on nurse performances in the hospital, (2) the influence of organizational commitment on nurse performances in the hospital, and (3) the influence of workload and organizational commitment on nurse performances in Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. The data analysis was using multiple regression analysis with the nurses of Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI as the sample. The results of this study indicated that: (1) There was a significant and positive influence between workload on the nurses performances, (2) There was a significant and positive influence between organizational commitment on the nurses performances, (3) There was a positive influence between workload and organizational commitment on the nurses performances with contribution of (ΔR^2) 0.087.*

Keywords: Nurse Performances, Workload, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaannya sangatlah penting. Pertumbuhan rumah sakit akhir-akhir

ini semakin pesat yang kemudian membuat persaingan diantara rumah sakit semakin ketat. Dalam hal ini rumah sakit sangat bergantung dengan kemampuan dan keahlian staf-stafnya baik itu staf kesehatan maupun staf non-kesehatan. Rumah sakit harus mampu mengelola karyawannya dengan baik sehingga

mereka dapat bekerja secara optimal dan merasa senang.

Salah satu yang harus dipertimbangkan rumah sakit adalah kinerja perawat. Kinerja merupakan pencapaian atau hasil secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan atas pekerjaannya sesuai dengan arahan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Murdiyani (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja individu dalam organisasi adalah Jumlah kerja (Beban Kerja), Kualitas kerja, Kecocokan dengan rekan kerja, Kehadiran, Masa bakti, Fleksibilitas, sedangkan menurut Bernardin dalam Murdiyani (2010), ada enam kriteria dalam bekerja diantaranya: Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Salah satu perusahaan pelayanan kesehatan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sekarang sangat diminati adalah Rumah Sakit Islam Yogyakarta Persatuan Djama'ah Haji Indonesia. Rumah sakit tersebut sangat bergantung pada peran perawatnya untuk terwujudnya pelayanan yang memuaskan untuk pasien. Perawat secara langsung berinteraksi dengan pasien rumah sakit. Pelayanan perawat yang baik seperti perlakuan yang sopan, ramah, perhatian serta sabar merupakan faktor utama dalam mewujudkan kepuasan pelanggan atau dalam hal ini pasien. Pelayanan yang baik bisa diberikan ketika kinerja perawat baik. Melalui wawancara dengan manajer SDM dan beberapa staf rumah sakit serta observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan perawat rumah sakit antara lain kepuasan kerja, kepuasan gaji, jam kerja, kedisiplinan, komitmen kerja, *shift* kerja, beban kerja, kompensasi, stress kerja, *turnover* dan kinerja. Pada bulan tertentu kinerja perawat cenderung menurun dan mengakibatkan terganggunya pasien karena pelayanan yang kurang optimal. Perawat yang mendapatkan beban kerja melebihi kapasitasnya cenderung menurunkan kinerjanya.

Menurut Menpan (dalam Dhanis 2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Gopher & Doncin (1986) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Hasil observasi awal yang dilakukan melalui angket pra-survey terhadap 25 orang perawat RSIY PDHI menunjukkan beberapa jawaban tentang faktor yang memengaruhi kinerja perawat yang antara lain: fasilitas pendukung pekerjaan perawat (20%), jumlah perawat yang bertugas (12%), Komitmen organisasi (28%), beban kerja (32%) dan kesejahteraan perawat (8%). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat	Jumlah Jawaban	Presentase
Fasilitas Pendukung Pekerjaan	5	20 %
Jumlah Perawat	3	12 %
Komitmen organisasi	7	28 %
Beban Kerja	8	32 %
Kesejahteraan Perawat	2	8 %

Sumber: Data Observasi awal 2015

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004). Hal tersebut berkaitan dengan keputusan apakah individu merasa bahagia dan ingin senantiasa menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi dapat diketahui setelah karyawan bekerja dan merasakan peran yang diberikan kepadanya serta peran aktif perusahaan dalam mengelolanya dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin

melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI”.

LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kinerja Perawat

Mangkunegara (2000) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hariandja dalam Noviana dkk. (2015) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Standar praktik keperawatan dijabarkan oleh PPNI mencakup 5 tahapan dalam proses asuhan keperawatan meliputi: pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Standar praktik keperawatan yang terdiri dari 5 standar ini sesuai dengan standar yang dikeluarkan oleh American Nursing Association (ANA) dan Department of Texas State Health Services (DSHS) (ANA, Cook dan Sportsman dalam Rudianti 2011). Lima tahapan dalam proses asuhan keperawatan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut (Rudianti, 2011):

- 1) Standar I: pengkajian keperawatan, yaitu perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan.
- 2) Standar II: diagnosis keperawatan, yaitu perawat menganalisa data pengkajian untuk merumuskan diagnosis keperawatan.
- 3) Standar III: Perencanaan keperawatan, yaitu perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien.
- 4) Standar IV: Implementasi, yaitu perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan.

- 5) Standar V: evaluasi keperawatan, yaitu perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan.

Beban Kerja

Menurut Menpan (dalam Dhania 2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Gopher & Doncin (1986) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Marquis dan Huston dalam Mastini 2013).

Metode *Subjective Workload Assesment Technique* (SWAT) pertama kali dikembangkan oleh Gary Reid dari Divisi Human Engineering pada Armstrong Laboratory, Ohio USA digunakan analisis beban kerja yang dihadapi oleh seseorang yang harus melakukan aktivitas baik yang merupakan beban kerja fisik maupun mental yang bermacam-macam dan muncul akibat meningkatnya kebutuhan akan pengukuran subjektif yang dapat digunakan dalam lingkungan yang sebenarnya (*real world environment*). SWAT akan menggambarkan sistem kerja sebagai model *multidimensional* dari beban kerja, yang terdiri atas tiga dimensi atau faktor (Mastini 2013). Yang dimaksud dengan dimensi secara definisi adalah sebagai berikut:

- 1) *Time Load* adalah yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. Beban waktu rendah, beban waktu sedang, beban waktu tinggi)
- 2) *Mental Effort Load* adalah menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan

untuk melaksanakan suatu tugas (beban usaha mental rendah, beban usaha mental sedang, beban usaha mental tinggi)

- 3) *Psychological Stress Load* adalah mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustrasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas (Beban tekanan psikologis rendah, beban tekanan psikologis sedang, beban tekanan psikologis tinggi).

Komitmen Organisasi

Griffin (2004) mengemukakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Zurnali (2010) mendefinisikan pengertian komitmen organisasi dengan mengacu pada pendapat-pendapat Meyer and Allen (1993), Curtis and Wright (2001) dimana komitmen organisasi didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan perawat dengan organisasi atau implikasinya yang memengaruhi apakah perawat akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.
- 2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), yaitu persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Hipotesis

Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Hal tersebut mengindikasikan bahwa ada kaitannya antara beban kerja dengan kinerja yang dihasilkan perawat rumah sakit. Pada tingkat tertentu peningkatan beban kerja perawat namun masih dalam kapasitas perawat tersebut diindikasikan meningkatkan *output* kerjanya. Sebaliknya apabila beban kerja perawat yang melampaui kemampuan dan kapasitas perawat akan menyebabkan penurunan *output* kerja perawat tersebut.

Hipotesis 1: Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat

Secara umum, riset yang berkaitan dengan para perawat yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal (*because they want to*). Para perawat yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi (*because they have to*). Dan para perawat yang memiliki komitmen normatif yang kuat dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama (*because they felt that they have to*) (Zurnali, 2010). Perawat dengan komitmen yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi. Perusahaan akan sangat diuntungkan karena kinerja mereka cenderung stabil atau bahkan meningkat.

Hipotesis 2: Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat

Pada tingkat tertentu peningkatan beban kerja perawat namun masih dalam kapasitas perawat tersebut diindikasikan meningkatkan

output kerjanya. Sebaliknya apabila beban kerja perawat yang melampaui kemampuan dan kapasitas perawat akan menyebabkan penurunan *output* kerja perawat tersebut. Perawat dengan komitmen yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi. Perusahaan akan sangat diuntungkan karena kinerja mereka cenderung stabil atau bahkan meningkat.

Hipotesis 3: Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat

METODOLOGI PENELITIAN

Metode

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dengan menggunakan *survey* untuk mendapatkan data yang digunakan. Sampel penelitian ini adalah seluruh perawat RSIY PDHI yang berjumlah 120 orang. Penelitian ini terdiri responden dengan status pegawai kontrak sebanyak 80 responden (66,7%) dan pegawai tetap sebanyak 40 responden (40%). Untuk rentang usia, responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 52 responden (43,3%), usia 26-30 tahun sebanyak 28 responden (23,3%), usia 31-35 tahun sebanyak 19 responden (15,8%), responden usia >35 tahun sebanyak 21 responden (17,5%). Berdasarkan tingkat pendidikan, terdapat 85 responden (70,8%) memiliki pendidikan terakhir Diploma dan 35 responden (29,2%) yang memiliki pendidikan terakhir sebagai Sarjana. Berdasarkan masa kerja, terdapat 82 responden (78,1%) yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, 16 responden (15,2%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 7 responden (6,7%) dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari angket yang telah digunakan sebelumnya. Kinerja karyawan diukur dengan angket yang dikembangkan oleh . Kinerja diukur dengan angket yang

dikembangkan oleh Rudianti (2011) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 item. Beban kerja diukur dengan angket yang dikembangkan oleh Mastini (2013) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 13 item. Sedangkan Komitmen organisasi diukur berdasarkan angket yang dipergunakan oleh Meyer & Allen (1984) dalam Huang (2012) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 item.

TEKNIK ANALISIS DATA

Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi berganda. Uji validitas instrumen diuji dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan tingkat signifikansi *KMO and Bartlett Test of Sphericity*. *Convergent validity* dilihat dari nilai *AVE loading factor* diatas 0,5 (Anderson dan Gerbings, 1988). Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campell dan Fiske, 1959). Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* harus diatas 0,7 (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil hipotesis pertama menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar (β) 0,201 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi beban kerja untuk menjelaskan kinerja sebesar (r^2) 0,040*. Hipotesis kedua menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar (β) 0,222 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi Komitmen organisasi untuk menjelaskan kinerja sebesar (r^2) 0,049*. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan beban kerja (β) 0,197 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan komitmen organisasi (β) 0,219 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja. Kontribusi beban kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan kinerja sebesar (r^2) 0.087*.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara beban kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit

Islam Yogyakarta PDHI. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi variabel beban kerja terdapat pada indikator *Mental Effort Load*. Banyaknya usaha mental yang diperlukan perawat di RSIY PDHI tergolong cukup baik. Hal ini dikarenakan perawat telah mendapat training dan bimbingan sebelum bertugas. Selain itu, perawat sepenuhnya sadar akan peran mereka di RS, sehingga perawat RSIY PDHI bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Manajemen Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI juga memberikan tanggung jawab yang masih dalam kapasitas perawat sebagai bentuk komitmen agar perawat mampu memberikan pelayanan yang baik untuk pasien.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja perawat dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator variabel komitmen organisasi terdapat pada indikator komitmen normatif (*normative commitment*). Yatnikasari (2010) mengemukakan bahwa komitmen normatif perawat sangat bergantung pada sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI memiliki komitmen normatif yang tinggi. Hal tersebut tidak lepas dari peran manajemen rumah sakit yang mengelola perawat dengan baik. Manajemen rumah sakit telah menanamkan komitmen organisasi yang antara lain komitmen afektif, komitmen kontinyu serta khususnya dalam hal ini komitmen normatif kepada perawat pada saat *recruiting* dan dalam bentuk *training* kepada perawat yang baru atau promosi jabatan kepada perawat senior sehingga kinerja perawat di rumah sakit tersebut tinggi dan cenderung meningkat.

Beban kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian ini secara bersamaan

berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Manajemen rumah sakit Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI memberikan tanggung-jawab mental sesuai kepada perawat yang mana memiliki komitmen normatif yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat tersebut. Sebagai contoh perawat yang mendapat tugas memantau kondisi seorang pasien, pada saat jam terakhir *shift* kerjanya, akan tetap membantu penanganan terhadap pasien tersebut apabila ada penanganan lanjutan seperti rencana pemindahan pasien yang akan dirujuk ke rumah sakit lain jika diperlukan walaupun sudah melebihi jam kerjanya. Perilaku tersebut terwujud karena perawat memiliki jiwa sosial yang tinggi, seorang perawat telah menyadari peranya di rumah sakit sehingga merasa bertanggung-jawab terhadap pekerjaan, tugas dan organisasi dalam hal ini rumah sakit.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Perawat RSI Yogyakarta PDHI memiliki tugas yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya sehingga kinerja perawat tersebut senantiasa terjaga.

Komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Perawat yang memiliki komitmen normatif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama. Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI memiliki komitmen normatif yang tinggi

sehingga kinerja perawat di rumah sakit tersebut tinggi dan cenderung meningkat.

Beban kerja (X1) dan Komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Semakin tinggi beban kerja dan Komitmen organisasi terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

Saran

Pihak manajemen Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI hendaknya senantiasa memperhatikan dan melakukan pelatihan perawat baru yang sesuai dengan tugas perawat tersebut serta menyediakan fasilitas pendukung seperti ruang penyimpanan berkas pasien. Selain itu manajemen rumah sakit harus memperhatikan jenjang karir perawatnya khususnya perawat senior. Hal tersebut penting dilakukan agar perawat nantinya dapat secara optimal menjalankan tugasnya terhadap pasien yang senantiasa menuntut penanganan prima dari pihak rumah sakit.

Saat ini komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI cukup tinggi, namun belum maksimal sehingga masih dapat ditingkatkan. Pihak manajemen diharapkan dapat lebih meningkatkan komitmen normatif perawatnya dengan cara terus melakukan kegiatan pengelolaan kerohanian dan moral seperti *mentoring* setiap saptu pagi di mushola dan kultum singkat setiap selesai sholat berjamaah oleh beberapa karyawan rumah sakit yang mampu. Kemudian penekanan tentang pentingnya tanggung jawab moral perawat terhadap pasien maupun perusahaan saat *training* perawat baru oleh manajer maupun perawat lain yang lebih senior. Dengan demikian kinerja perawat akan meningkat dan perawat akan senantiasa bekerja dengan senang dengan komitmen normatif yang terjaga.

Hasil analisis terhadap variabel kinerja masih dalam kategori sedang, perawat diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga misi dan visi Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dapat tercapai. Perawat perlu dukungan sarana dan prasarana serta mental dari pihak rumah sakit bahwa kinerja mereka sangat dibutuhkan organisasi. Perawat juga perlu kepastian jika komitmen organisasi yang mereka miliki terhadap rumah sakit akan mendapatkan *feedback* yang bermanfaat untuk kehidupan mereka. Dengan demikian antara perawat dan organisasi terwujud hubungan yang kondusif serta saling menguntungkan.

Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer. J, P. 1993. Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing, 1988, Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach, *Psychological bulletin*, 103, 411, 423.
- Campel, D.T., & Fiske, D.W. 1959. Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod-matrix. *Psychological Bulletin.*, 56. 81- 105.
- Dhania, Rama, D. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol.1, No.1.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopher, D., Donchin, E. 1986. Handbook of Perception and Human Performance. *Jurnal. University of South Dakota*.

- Griffin, R.W. 2004. *Management*. 7th edition. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Huang, C., You, C., Tsai, M. 2012. *A Multidimensional Analysis Of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behavior*. Asia University.
- Mangkunegara. AA. Anwar, Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mastini, I, GST, A, A, P. 2013. Hubungan Pengetahuan, Sikap, dan Beban Kerja dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Irna di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar. *Tesis*. Universitas Udayana Denpasar.
- Murdiyani, Hetty. 2010. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya). *Tesis*. Universitas Sebelas Maret.
- Rudianti, Yulistiana. 2011. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Salah Satu Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Tesis*. FIK Universitas Indonesia.
- Yatnikasari, Aat. 2010. Hubungan Program Retensi dengan Komitmen Organisasi Perawat Pelaksana di RSAB Harapan Kita. *Tesis*. Universitas Indonesia.
- Zurnali, Cut. 2010. *"Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan"*. Bandung: Unpad Press.