

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

1. Definisi budaya organisasi

Menurut Ivancevic dkk. (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Simbol, bahasa, ideologi, ritual dan mitos.
- b. Naskah organisasi, yang diambil dari naskah pribadi pendiri organisasi atau pemimpin yang dominan.
- c. Merupakan sebuah produk, sebuah sejarah didasarkan pada simbol dan merupakan suatu abstraksi dari perilaku dan produk perilaku

Menurut Ma'arif dan Tanjung (2003) menjelaskan bahwa budaya adalah suatu sistem dari bagian nilai-nilai suatu kepercayaan bahwa norma-norma itu menghasilkan tingkah laku. Budaya sangat penting dalam menentukan keefektifan organisasi. Budaya dapat menjadi sebuah faktor yang positif jika budaya tersebut secara bersama-sama diperhitungkan dengan strategi dari organisasi. Sementara itu menurut Lawson dan Shen (1998) dalam Padma dan Nair (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi bukan hanya pikiran, nilai-nilai dan tindakan, melainkan menyatukan pola yang dibagi, dipelajari, dikumpulkan di kelompok tingkat dan diinternalisasi hanya oleh organisasi anggota.

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2010).

Menurut Hofstede dalam Supratikno (2006) menyatakan budaya itu sebagai “*mental programming*” yaitu “*patterns of thinking, feeling, and acting mental programs*” atau disebut juga “*Software of the mind*”. Sumber dari mental programming mental seseorang terletak pada lingkungan sosial dimana ia tumbuh dan himpunan pengalaman hidupnya. Mental programming itu dimulai di dalam keluarga, berkelanjut dalam ketetangaan, di sekolah, dalam kelompok, pemuda, di tempat kejadian dan di dalam masyarakat. Peters dan dan Waterman dalam Moedjiono (2002) menambahkan bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang mempunyai kebudayaan intern yang memperkuat perlunya mutu yang sangat baik.

Schein dalam Luthans (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga dan karena itu diajarkan pada anggota baru

sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah suatu norma-norma, kepercayaan, nilai-nilai dan simbol yang dibuat oleh seorang pemilik/pemimpin di suatu rumah sakit dan dijadikan sebagai pegangan/pedoman di dalam menjalankan tugas-tugas yang ada di rumah sakit.

2. Pelaksanaan budaya organisasi

Berdasarkan pendapat Luthans dan Stephen dalam Mangkunegara (2005) budaya organisasi dapat dikaji dari karakteristik budaya organisasi yaitu:

- a. Perilaku individu yang tampak.
- b. Norma-norma yang berlaku dalam organisasi.
- c. Nilai-nilai yang dominan dalam kehidupan organisasi.
- d. Falsafah manajemen.
- e. Peraturan-peraturan yang berlaku.
- f. Iklim organisasi.
- g. Inisiatif individu organisasi.
- h. Toleransi terhadap resiko.
- i. Pengarahan pimpinan (manajemen).
- j. Dukungan manajemen (pimpinan dan manajer).
- k. Pengawasan kerja.
- l. Identitas individu organisasi.

3. Fungsi budaya organisasi

Peranan budaya organisasi menurut pandangan Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2010) adalah:

a. Budaya memberikan rasa identitas

Semakin jelas persepsi dan nilai-nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat disatukan dengan misi organisasi dan merasa menjadi bagian penting darinya.

b. Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi

Kadang-kadang sulit bagi orang untuk berfikir di luar kepentingannya sendiri, seberapa besar akan mempengaruhi dirinya. Tetapi apabila ada *strong culture*, orang merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar, dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi. Lebih besar dari setiap kepentingan individu, budaya mengingatkan orang tentang apa makna sebenarnya organisasi itu.

c. Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku

Budaya membimbing kata dan perbuatan pekerja, membuat jelas apa yang harus dilakukan dan kata-kata dalam situasi tertentu, terutama bagi pendatang baru. Budaya mengusahakan stabilitas bagi perilaku, keduanya dengan harapan apa yang harus dilakukan pada waktu yang berbeda dan juga apa yang harus dilakukan individu yang berbeda disaat yang sama. Suatu perusahaan dengan budaya sangat kuat mendukung kepuasan, pelanggan, pekerja mempunyai pedoman tentang bagaimana harus berperilaku.

4. Karakteristik budaya organisasi

Menurut Luthans (2006) budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik penting, yaitu:

a. Aturan perilaku yang diamati.

Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.

b. Norma.

Ada standar perilaku mencakup pedoman mengenai beberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam perusahaan menjadi “jangan melakukan terlalu banyak dan jangan terlalu sedikit.”

c. Nilai dominan.

Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contohnya khususnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen dan efisiensi tinggi.

d. Filosofi.

Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan atau pelanggan diperlakukan.

e. Aturan.

Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.

f. Iklim organisasi.

Ini keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan individu dari luar.

5. Bagaimana budaya organisasi dimulai

Menurut Luthans (2006) meskipun budaya organisasi berkembang dalam cara-cara yang berbeda, biasanya dalam prosesnya melibatkan langkah-langkah sebagai berikut ini:

- a. Seseorang (pendiri) punya ide untuk perusahaan baru.
- b. Pendiri menerima orang-orang kunci dan menciptakan kelompok inti yang memiliki persamaan visi dengan pendirinya. Maka, semua kelompok inti itu yakin bahwa ide tersebut bagus, dapat berjalan, beresiko, berharga dalam investasi waktu, uang dan energi.
- c. Kelompok inti yang mulai bertindak secara konkret untuk menciptakan organisasi dengan mencari dana, memperoleh hak pasien, badan hukum, menentukan tempat, bangunan dan lain sebagainya.
- d. Pada titik ini, orang lain masuk ke organisasi dan sejarah pun dimulai.

6. Mempertahankan budaya melalui langkah-langkah sosialisasi

Sekali budaya organisasi dimulai dan berkembang, terdapat sejumlah praktik yang dapat membantu penerimaan nilai inti dan memastikan budaya dapat mempertahankan diri. Praktik tersebut dapat dideskripsikan dalam konteks beberapa langkah sosialisasi (Luthans, 2006).

b. Penempatan kerja

Langkah kedua terjadi pada pekerjaan itu sendiri setelah orang yang tepat diterima bekerja. Karyawan baru menghadapi rangkaian pengalaman yang tersusun secara cermat yang tujuannya untuk menanyakan kembali norma dan nilai organisasi serta memutuskan apakah mereka dapat menerimanya atau tidak.

c. Penguasaan kerja

Ketika “*cultural shock*” berakhir, langkah berikutnya adalah penguasaan kerja. Hal ini secara khusus dilakukan dengan mendukung pengalaman lapangan secara luas dan cermat.

d. Mengukur dan memberi penghargaan performa

Langkah proses sosialisasi berikutnya adalah memberi perhatian yang cermat untuk mengukur hasil dan memberi penghargaan pada kinerja seseorang. Sistem ini komprehensif dan konsisten dan fokus pada aspek bisnis yang paling krusial untuk keberhasilan kompetitif dan nilai-nilai perusahaan.

e. Ketaatan pada nilai penting

Langkah berikutnya adalah ketaatan sepenuhnya pada nilai-nilai penting perusahaan. Identifikasi dengan nilai tersebut membantu karyawan merekonsiliasi pengorbanan individu karena keanggotaannya dalam organisasi.

f. Memperkuat cerita dan riwayat

Langkah berikutnya adalah dukungan terhadap riwayat organisasi. Hal ini mempertahankan agar cerita-cerita tentang budaya organisasi dan cara melakukan sesuatu tetap hidup dan memvalidasi kedua hal tersebut. Riwayat membantu menjelaskan mengapa sebuah organisasi melakukan sesuatu dengan cara khusus. Salah satu riwayat yang paling umum adalah cerita tentang moral.

g. Penghargaan dan promosi

Langkah terakhir adalah memberi penghargaan dan promosi kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan berhasil berperan sebagai teladan bagi karyawan baru dalam organisasi. Dengan menunjuk orang-orang ini sebagai pemenangnya, organisasi mendorong karyawan lain untuk mengikutinya.

7. Budaya organisasi kuat

Budaya organisasi yang kuat akan memunculkan dampak / efek pada kinerja karyawan dan menjadikan organisasi tersebut memiliki keunggulan tersendiri dalam persaingan antar organisasi. Peters dan Waterman dalam Supratikno (2006) berpendapat bahwa organisasi yang berhasil memiliki tiga perangkat nilai berikut:

- a. Organisasi yang berhasil memiliki nilai-nilai yang mendorong “*bias for action*” artinya organisasi tersebut menekankan nilai-nilai otonomi dan kewirausahaan serta mendorong karyawannya untuk mengambil resiko. Karyawannya memiliki komitmen terhadap nilai instrumental dan norma

yang mendorong suatu pendekatan yang digerakan nilai. (*value-driven approach*).

- b. Apa yang dilakukan oleh organisasi dan bagaimana organisasi itu melakukannya haruslah mengandalkan pada apa yang terbaik yang dapat dibuatnya serta memiliki kendali atas aktivitas intinya. Peters & Waterman, menekankan bahwa organisasi tersebut haruslah “*stick to the knitting*” yang berarti organisasi tersebut harus tetap pada bisnis yang paling diketahuinya (bisnis inti). Itu berarti pula organisasi tersebut pula harus memelihara hubungan erat dengan pelanggan dan memanfaatkan dengan norma-norma yang berorientasi pelanggan (*customer-oriented*) sebagai suatu cara untuk meningkatkan posisi kompetitifnya.
- c. Perangkat nilai yang ketiga adalah berkenaan dengan kegiatan dari organisasi. Organisasi harus membangun nilai-nilai dan norma-norma yang memberi motivasi karyawannya. Untuk melakukan yang terbaik. Nilai-nilai berkembang dari suatu keyakinan bahwa produktivitas dicapai melalui sumber daya manusia dan karena itu menghargai individu adalah cara utama bagi organisasi dalam mencipta budaya yang cocok untuk perilaku produktif.

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan

kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Johan, 2002).

Menurut Spector (1997) dalam Rad dan De (2009) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana orang suka atau tidak suka pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001, hlm 202 dalam Prabu, 2005).

Davis dan Newstrom (2004) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga dapat diartikan perasaan senang atau tidak senang yang relatif “Saya senang melakukan tugas beraneka” yang berbeda dari pemikiran objektif “Pekerjaan yang rumit” dan keinginan perilaku “Saya merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini tiga bulan”.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah suatu perasaan emosional dari seorang perawat tentang senang atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan dan sejauh mana mereka mencintai pekerjaanya.

2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Lorber dan Savic (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

- a. Motivasi
- b. Gaya kepemimpinan
- c. Pengembangan profesi
- d. Hubungan interpersonal

Menurut Robbin (2003) bahwa faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau terlalu sedikit) misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang.

d. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

Sementara itu menurut Luthans (2006) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

c. Promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi.

d. Pengawasan

Kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

e. Kelompok kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (bersih/lingkungan menarik) individu akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (udara panas/lingkungan bising) individu akan sulit menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pengaruh dari karyawan yang tidak puas dan puas di tempat kerja

Menurut Robbins dan Judge (2009) ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka dan ada juga konsekuensi ketika

karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka, konsekuensi dari karyawan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Keluar (*exit*): Perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- b. Aspirasi (*voice*): Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- c. Kesetiaan (*loyalty*): Secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk “melakukan hal yang benar”.
- d. Pengabdian (*neglect*): Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha dan meningkatkan angka kesalahan.

4. Hasil kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006) dari sudut pandang masyarakat, dan karyawan individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Akan tetapi, dari perspektif keefektifan organisasi dan manajerial yang pragmatis, penting untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja berhubungan dengan variabel hasil. Hasil dari kepuasan kerja sendiri adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan dan kinerja.
- b. Kepuasan dan pergantian karyawan.

- c. Kepuasan dan ketidakhadiran.

5. Pentingnya Kepuasan Kerja yang tinggi

Menurut Robbins (2001) para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka dengan tiga alasan:

- a. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.
- b. Telah diperagakan bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang.
- c. Kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan karyawan di luar pekerjaan.

6. Cara meningkatkan kepuasan kerja

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja dan mengajukan lebih sedikit keluhan. Berdasarkan pengetahuan terbaru, pedoman berikut ini mungkin membantu meningkatkan kepuasan kerja (Luthans, 2006):

- a. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
- b. Memiliki gaji, benefit dan kesempatan promosi yang adil
- c. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
- d. Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

7. Pengukuran kepuasan kerja

Menurut Robbin (2003) terdapat dua pendekatan yang paling banyak digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

a. Angka nilai global tunggal (*single global rating*)

Angka nilai global tunggal adalah metode pengukuran kepuasan dengan cara meminta individu-individu untuk menjawab satu pertanyaan, misalnya “bila semua hal dipertimbangkan, seberapa puaskah anda dengan pekerjaan anda?.” Kemudian responden menjawab dengan melingkari suatu bilangan antara 1-5 yang berpadanan dengan jawaban “sangat dipuaskan/sangat tidak puas.”

b. Penjumlahan fase pekerjaan

Metode ini lebih canggih dibandingkan dengan angka-angka global tunggal. Metode ini mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menayakan perasaan karyawan mengenai tiap unsur. Faktor-faktor yang lazim yang akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor-faktor ini dinilai pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

C. Komitmen Organisasi

1. Definisi komitmen organisasi

Djati dan Khusaini (2003) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat

menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi yang dimilikinya. Sementara itu menurut Steers dan Porter (1983, hlm 520) dalam Djati & Khusaini (2003) suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala, usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dan indikator kinerja yang penting bagi organisasi (Meyer & Allen, 1997) dalam (Dirani, 2009). Komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup dan pekerjaan memberikan status bagi individu (Mitchell, 1982, hlm 136) dalam (Djati dan Khusaini, 2003). Sementara Meyer dan Allen (1997) dalam (Dirani, 2009), menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen kuat untuk organisasi mereka mengidentifikasi dengan, terlibat dalam dan merasa setia terhadap organisasi mereka.

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi mengacu pada kesiapan suatu karyawan untuk menerapkan peningkatan kadar kerja keras atas nama organisasi, penerimaan tujuan utamanya, standar, prinsip, etika, nilai-nilai dan aspirasi

kokoh untuk tetap dengan organisasi (Porter, 1968) dalam (Sheik dan Anies, 2012). Selanjutnya Steers dan Porter (1983, hlm 52) dalam (Djati dan Khusaini, 2003) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman telaah komitmen kerja, yaitu:

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.
- b. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa pengertian komitmen organisasi perawat adalah sikap atau loyalitas perawat pada rumah sakit dengan ditandai adanya keinginan untuk tetap tinggal/mengabdikan didalam rumah sakit dan mencintai pekerjaannya.

2. Pedoman untuk meningkatkan organisasi

Menurut Desler dalam Luthans (2006) pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan:

- a. Berkomitmen pada nilai utama manusia.

Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat serta mempertahankan komunikasi.

- b. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi Anda.

Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi.

- c. Menjamin keadilan organisasi.

Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan dua-arah yang ekstensif.

- d. Menciptakan rasa komunitas.

Membangun homogenitas berdasarkan nilai keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung dan kerja tim.

- e. Mendukung perkembangan karyawan.

Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan, memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan dan menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

3. Dimensi komitmen organisasi

Komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi. Pertama, karyawan dengan *affective commitment* yang kuat (pengenalan dan keterikatan pada organisasi) pada pekerjaan secara terus menerus yang disebabkan mereka ingin melakukannya (*want to do*). Kedua, karyawan yang memiliki hubungan dengan organisasi yang didasarkan pada *continuance commitment* (menyadari adanya biaya-biaya yang dihubungkan dengan meninggalkan organisasi) yang diharapkan tetap dalam organisasi disebabkan mereka membutuhkan untuk

melakukannya (*need to do*). Ketiga, karyawan dengan *normative commitment* (perasaan terhadap jaminan hak atas tekanan sosial) merasa bahwa mereka seharusnya tetap (*ought to*) dengan organisasi (Lamidi, 2009).

Sementara menurut Mayer dan Allen dalam Luthans (2006) ketiga dimensi tersebut adalah:

- a. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan organisasi.
- b. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
- c. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap ada dalam organisasi.

4. Hasil komitmen organisasi

Menurut Luthans (2006) ringkasan penelitian dari dulu sampai sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti:

- a. Kinerja tinggi.
- b. Tingkat pergantian perawat yang rendah.
- c. Tingkat ketidakhadiran rendah.
- d. Persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung.
- e. Menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

5. Cara mengukur komitmen organisasi

Menurut Steers dan Porter (1979) dalam Luthans (2006) komitmen organisasi secara umum diukur dengan kuesioner komitmen organisasi, yaitu:

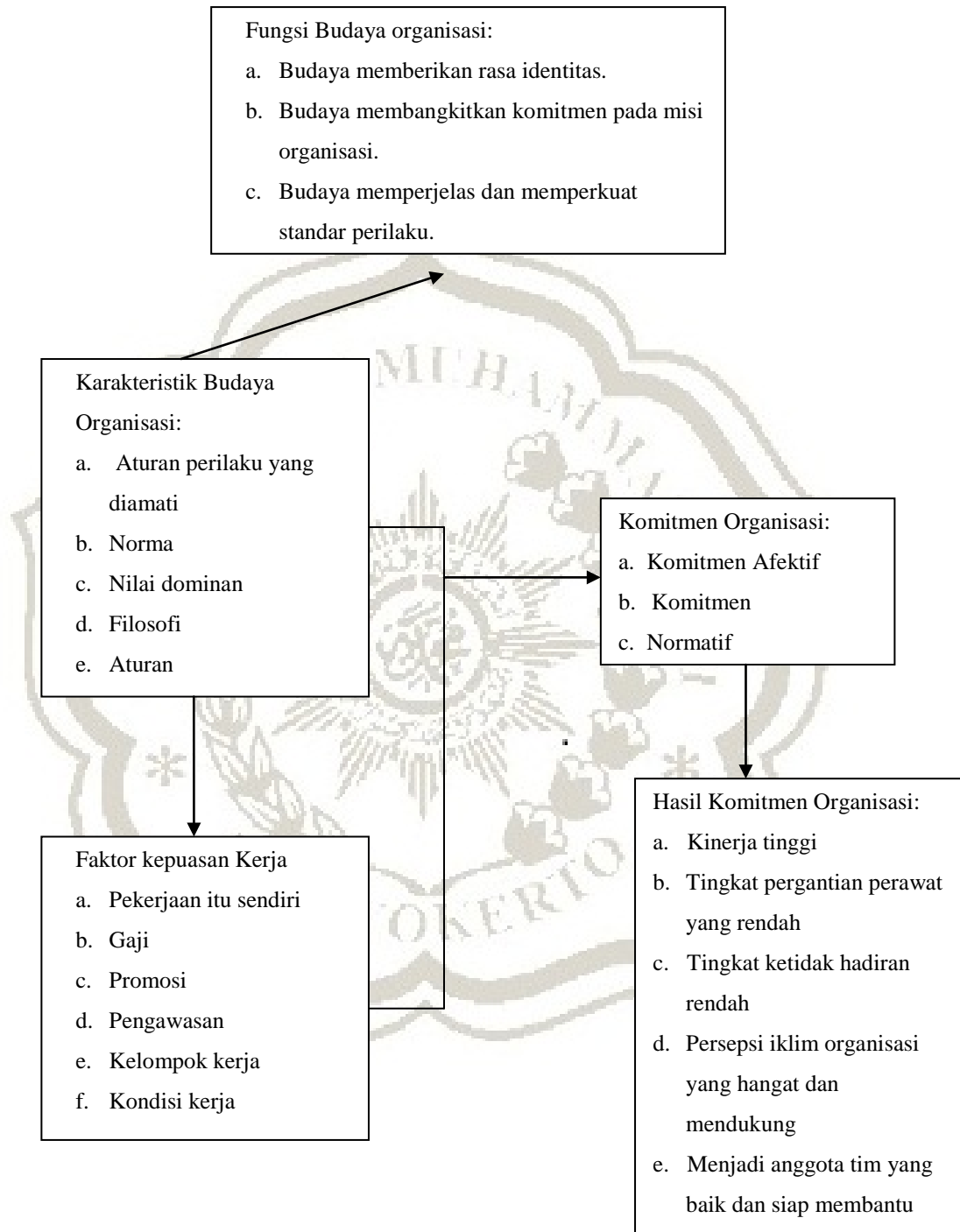
- a. Saya bersedia melakukan usaha diluar dari yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi.
- b. Saya mengatakan kepada teman saya bahwa ini adalah organisasi yang hebat sebagai tempat kerja.
- c. Saya merasa hanya sedikit loyal pada organisasi ini.
- d. Saya menerima hampir semua jenis tugas pekerjaan agar saya tetap dapat bekerja di organisasi ini.
- e. Saya menyadari bahwa nilai saya dan organisasi ini serupa.
- f. Saya bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.
- g. Saya bisa saja bekerja pada organisasi yang sangat berbeda sepanjang jenis pekerjaanya serupa.
- h. Organisasi ini benar-benar memberi inspirasi terbaik dalam kinerja saya.
- i. Perubahan yang sangat kecil dalam hidup saya sekarang menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini.
- j. Saya sangat senang karena saya memilih organisasi ini sebagai tempat kerja dan bukan organisasi lain saat saya memutuskan untuk bergabung.
- k. Tidak banyak yang diperoleh dengan tetap kerja di organisasi ini untuk jangka waktu terbatas.

- l. Saya sangat susah untuk sepaham dengan kebijakan organisasi mengenai hal-hal penting berkaitan dengan karyawan.
- m. Saya benar-benar peduli dengan nasib organisasi ini.
- n. Bagi saya, ini merupakan organisasi terbaik untuk bekerja
- o. Memutuskan bekerja untuk organisasi ini merupakan kesalahan besar dalam hidup saya.

Respon disetiap nomor diukur pada skala 7 poin dengan poin skala, yaitu:

- (1) sangat tidak setuju
- (2) tidak setuju;
- (3) agak tidak setuju
- (4) ragu-ragu
- (5) agak setuju
- (6) setuju
- (7) sangat setuju.

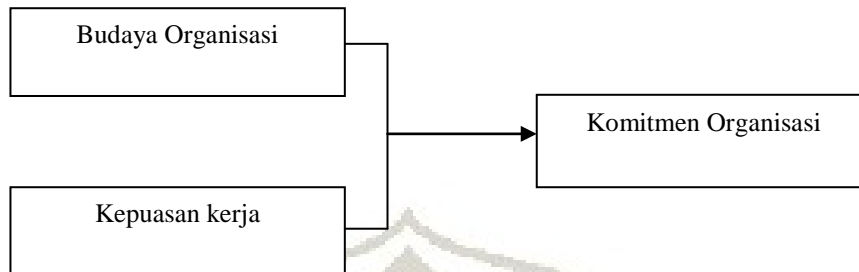
D. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Greenberg dan Baron (2003, hlm 518) dalam Wibowo (2010) dan Luthans (2006)

E. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian (Bungin, 2005). Hipotesis Penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi perawat di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Kabupaten Purbalingga.
2. Ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Kabupaten Purbalingga.
3. Budaya organisasi memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap komitmen organisasi perawat RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Kabupaten Purbalingga.
4. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap komitmen organisasi perawat RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Kabupaten Purbalingga.