

STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR KOMITMEN KERJA PERAWAT RS MITRA SEJATI

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi Sebagian
Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

THERESIA DAHLIA NABABAN

15.860.0351



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/12/21

JUDUL SKRIPSI : **STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR
KOMITMEN KERJA PERAWAT RS MITRA
SEJATI**

NAMA MAHASISWA : **THERESIA DAHLIA NABABAN**

NO. STAMBUK : **15.860.0351**

BAGIAN : **PSIKOLOGI IUSTRI DAN ORGANISASI**

MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Farida Hanum Siregar, S.Psi. M.Psi)

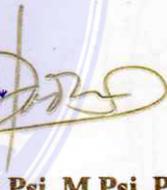

(Maqfirah DR, S.Psi M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan


(Arief Fachrian, S. PsiM.Psi)


(Dr.Risydan Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang

19 Agustus 2021

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

19 AGUSTUS 2021

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN

AREA

DEKAN

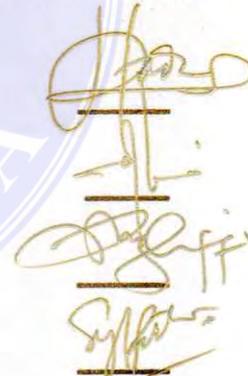


(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. **Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog**
2. **Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi**
3. **Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog**
4. **Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi**



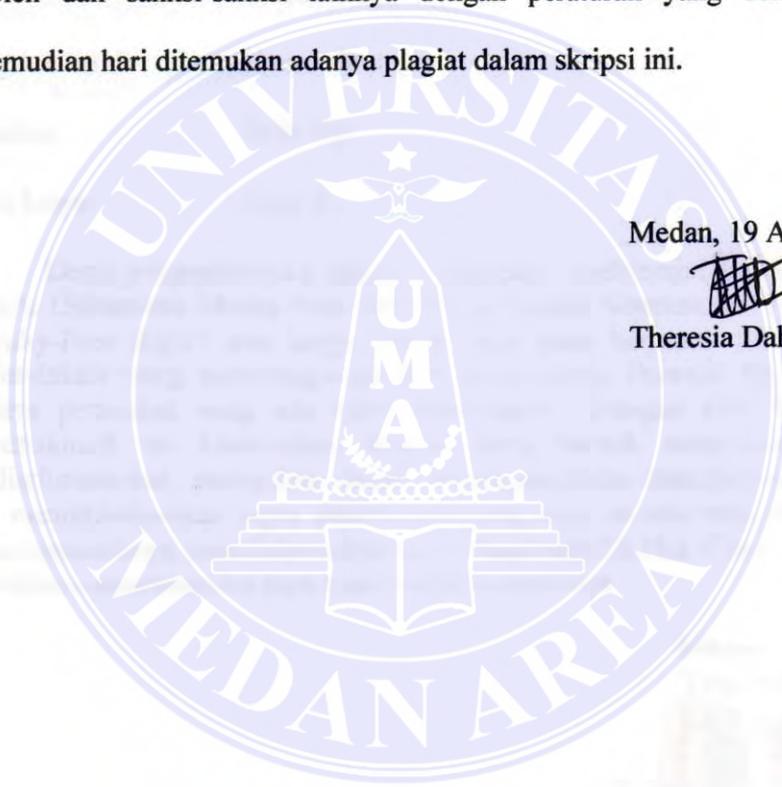
LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 Agustus 2021


Theresia Dahlia Nababan



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Theresia Dahlia Nababan

NPM : 15.860.0351

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Studi Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja Perawat RS Mitra Sejati, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan
Yang menyatakan



Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Perawat RS Mitra Sejati.

Theresia Dahlia Nababan
158600351

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja perawat RS Mitra Sejati. Komitmen kerja adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan kemauan untuk mengerahkan upaya yang tinggi untuk kepentingan perusahaan, serta kepercayaan dalam menerima nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Adapun faktor-faktornya adalah usia, masa kerja, motivasi, dan karakteristik struktur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Adapun jumlah sampel sebanyak 89 perawat RS Mitra Sejati. Teknik pengambilan data dengan model skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan skala likert. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis faktor F persen. Berdasarkan hasil analisis data diketahui faktor usia merupakan faktor terbesar mempengaruhi komitmen kerja sebesar 26,66 %. Faktor masa kerja merupakan faktor kedua yang berkontribusi terhadap komitmen kerja dengan hasil sebesar 24,82%. Faktor motivasi berkontribusi terhadap komitmen kerja sebesar 24,26%. Faktor karakteristik struktur berkontribusi terhadap komitmen kerja sebesar 24,26 %

Kata Kunci: Komitmen Kerja, Perawat

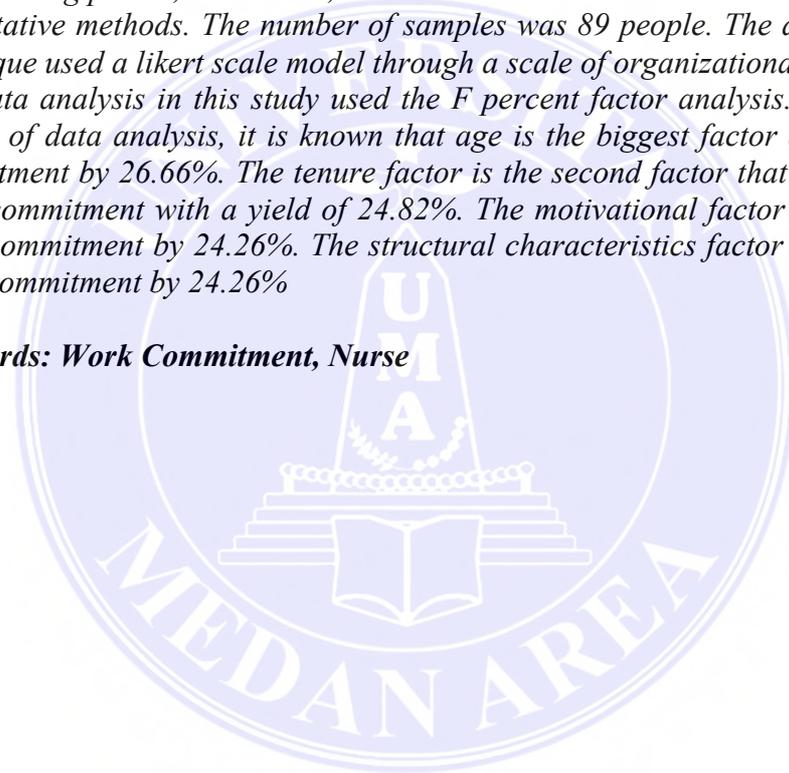
Study of Identification of Factors Affecting Work Commitment of Nurses at Mitra Sejati Hospital.

Theresia Dahlia Nababan
158600351

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that affect the work commitment of nurses at Mitra Sejati Hospital. Work commitment is a strong desire to remain a member of the company, a willingness to exert high efforts for the benefit of the company, as well as trust in accepting the values and goals of the company. The factors are age, working period, motivation, and structure characteristics. This research uses quantitative methods. The number of samples was 89 people. The data collection technique used a likert scale model through a scale of organizational commitment. The data analysis in this study used the F percent factor analysis. Based on the results of data analysis, it is known that age is the biggest factor affecting work commitment by 26.66%. The tenure factor is the second factor that contributes to work commitment with a yield of 24.82%. The motivational factor contributes to work commitment by 24.26%. The structural characteristics factor contributed to work commitment by 24.26%

Keywords: Work Commitment, Nurse



KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan yang telah memberikan penyertaan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr.Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area terimakasih kepada ibu yang sudah memberikan masukan dan ilmu selama masa Pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi,selaku dosen pembimbing pertama yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.
6. Ibu Maqhfirah, DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing kedua yang selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini yang terdapat kekeliruan.
7. Ketua Dr, Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.
8. Sekretaris Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi sidang meja hijau. Terimakasih atas kesediaan waktu untuk saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.
9. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi. Selaku ketua bagian Psikologi Industri dan Organisasi, yang telah memberikan banyak masukan dan dukungan kepada peneliti.
10. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi yang telah bersedia membantu peneliti dan memberi masukan pada saat penelitian.
11. Terimakasih teruntuk keluarga besar semoga RS.Mitra Sejati Kota Medan yang telah membantu, mendukung dan bersedia memberikan izin untuk

melakukan penelitian skripsi ini, semoga RS.Mitra Sejati semakin berkembang sukses.

12. Terimakasih kepada pegawai Fakultas psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
13. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua Orang tua saya, mama dan Alm papa yang selalu memberikan nasihat, semangat, dan memberikan motivasi kepada saya dan selalu mendoakan saya agar dipermudahkan segala urusan saya dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
14. Terimakasih teruntuk ketiga abang saya dan kakak saya, dan keluarga besar Nababan, yang memberikan saya nasehat agar tetap semangat dan yang selalu mendukung dan memberikan doa terbaiknya untuk saya dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah berikan kesehatan dan kebahagiaan atas kebaikan mereka.
15. Terimakasih kepada kepada Irfan Hutabarat atas waktu dan pengorbanannya yang dengan ikhlas dan sabar menemani saya sewaktu kuliah sampai dalam pengerjaan skripsi saya, dan terimakasih telah menemani perjalanan saya dalam proses ini serta menjadi motivasi saya untuk menjadi manusia yang berguna dan selalu ada di setiap proses pengerjaan skripsi ini dan tak pernah lelah memberikan bantuan, semangat serta dukungan kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga Tuhan membalas kebaikanmu dan memberkati niat baik kita
16. Terimakasih kepada sahabat-sahabat saya Maslidia Sitompul Yolanda Siregar, Indres Wary Tambunan, Afri Napitupuluh, fanny purba, Sahat Marganda, yang selalu memberikan semangat, dukungan dan saran terbaik selama dalam perjalanan pengerjaan skripsi ini, selalu menjadi pendengar yang baik dikala saya curhat dan selalu ada juga ketika saya butuh. Semoga Tuhan membalas semua kebaikan kalian.
17. Terimakasih kepada kak eva togatorop dan sampai sekarang masih terjalin silaturahmi, selalu berbagi keluh kesah, memberikan semangat, dan saling mendukung, berkat kakak juga akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas kebaikan kakak.
18. Terimakasih kepada teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Medan Area.
19. Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekuarangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang

diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Tuhan yang Maha Esa. Akhir kata penelitian berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.



DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Perawat	11
Pengertian Perawat	11
Tugas Perawat.....	12
B. Komitmen Kerja	13
1. Pengertian Komitmen Kerja	14
2. Faktor-faktor Komitmen Kerja.....	16
3. Aspek-aspek Komitmen Kerja.....	16
4. Jenis-jenis Komitmen Kerja	18
C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja.....	20
D. Kerangka Konseptual.....	23
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian	24
C. Defenisi Operasional	24
D. Subjek penelitian	25
E. Teknik Pengumpulan data	26
F. Analisis Data.....	27
 BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	29
B. Persiapan Penelitian	31
C. Analisis data dan Hasil penelitian	35
D. Pembahasan	41
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	48
B. Saran	48
 DAFTAR PUSTAKA	 50

DAFTAR TABEL

TABEL 1: Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Sebelum Uji Coba

TABEL 2: Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Setelah Uji Validitas

TABEL 3: Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

TABEL 4: Rangkuman Hasil analisis data

TABEL 5: Rangkuman Hasil analisis Faktor

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A

Kuesioner Penelitian

Lampiran B

Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran C

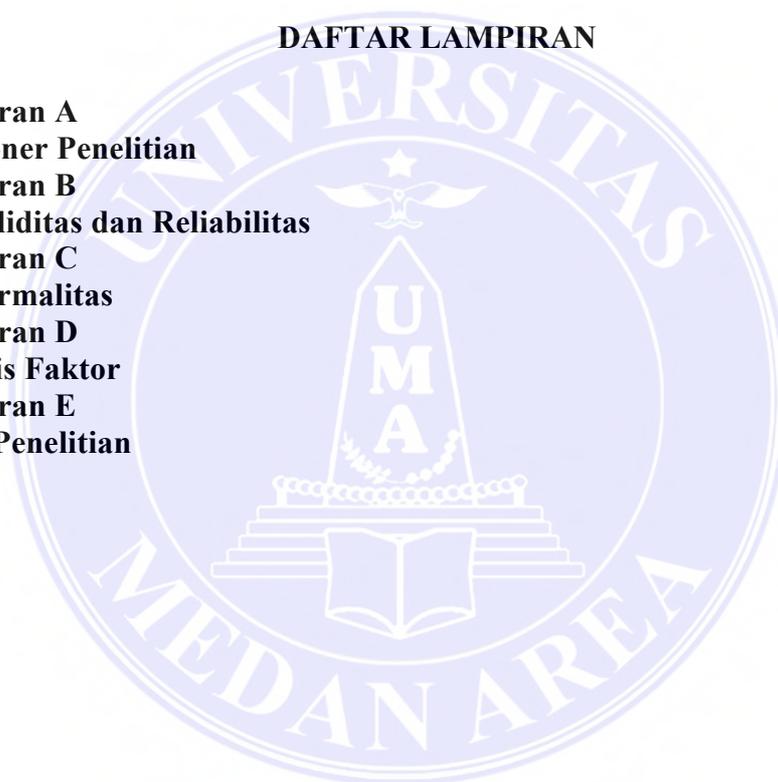
Uji Normalitas

Lampiran D

Analisis Faktor

Lampiran E

Surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang mempunyai tugas melaksanakan suatu upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan atau mementingkan upaya penyembuhan dan pemulihan. Rumah sakit tidak hanya sekedar menampung orang sakit saja melainkan harus lebih memperhatikan aspek kepuasan bagi para pemakai jasanya, dalam hal ini pasien. Penilaian terhadap kegiatan rumah sakit adalah hal yang sangat diperlukan dan sangat diutamakan. Kegiatan penilaian kinerja organisasi atau instansi seperti rumah sakit, mempunyai banyak manfaat terutama bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap rumah sakit tersebut.

Adapun salah satu orang yang mewujudkan peran rumah sakit dalam organisasi adalah perawat. Perawat sebagai salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, organisasi tempat para perawat bekerja senantiasa mengusahakan peningkatan kualitas profesionalisme mereka. Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Selain itu, pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra institusi pelayanan kesehatan.

Tugas pokok seorang perawat adalah merawat pasien untuk mempercepat proses penyembuhan. Seorang perawat, karena pekerjaannya yang dinamis, perlu memiliki kondisi tubuh yang baik, sehat, dan mempunyai energi yang cukup. Kondisi tubuh yang kurang menguntungkan akan berakibat seorang perawat mudah patah semangat bilamana saat bekerja ia mengalami kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental.

Kontribusi perawat di rumah sakit akan menentukan maju ataupun mundurnya rumah sakit. Rumah sakit yang ingin maju dan berkembang akan memikirkan kesejahteraan kerja para perawatnya, dengan kesejahteraan kerja yang didapat oleh perawat akan menimbulkan semangat untuk bekerja lebih baik, Namun bila perawat dalam suatu rumah sakit tidak mendapatkan kesejahteraan maka mereka cenderung akan mencari organisasi lain yang mampu memberikan kesejahteraan ataupun melakukan tindakan-tindakan untuk meminta perhatian pada perusahaan.

Ferris dan Aranya (dalam Trisningsih, 2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyangkut tiga sikap, yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut Steers (2008) ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen antara lain yaitu usia, yakni dinyatakan bahwa semakin lanjut usia seseorang maka akan semakin memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Dalam faktor ini tergambar bahwa perawat yang bekerja di RS Mitra Sejati berusia 21 tahun sampai dengan 50 tahun di bagian yang berbeda-beda, adapun komitmen karyawan yang berusia lebih dari tiga puluh tahun terlihat memiliki

komitmen yang rendah dibandingkan karyawan yang berusia kurang dari tiga puluh tahun. Perbedaan komitmen kerja karyawan berdasarkan usia diambil dari obeservasi seperti: karyawan yang lebih muda terlihat bekerja bukan dari hatinya, melainkan bekerja berdasarkan perintah dari perawat senior. Perawat mengakui bahwa mereka akan berusaha memberikan yang terbaik, menganggap pasien sebagai bagian dari keluarga. Menurut mereka semakin cepat pasien sehat maka semakin berkurang pekerjaannya. Tapi hal ini berbeda dengan perawat yang baru, terkadang pekerjaan yang disuruh belum tentu dikerjakan langsung.

Faktor selanjutnya adalah masa kerja, semakin lama masa kerja seseorang akan semakin tinggi komitmennya. Perawat yang sudah lama bekerja sudah terbiasa dengan kondisi iklim organisasinya, ia akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut setelah melalui bertahun-tahun bekerja. Pada faktor ini perawat yang bekerja lebih lama terlihat lebih luwes dalam menyelesaikan tugas, menyapa pasien serta menanyakan keluhan pasien yang ada di rumah sakit tersebut. Hal ini diakui perawat dalam bekerja mereka menganggap aktivitas ini sangatlah sesuai dengan keahlian. Meskipun tidak sedikit yang merasa malas pada saat awal masuk kerja akan tetapi lama kelamaan mereka mampu menyesuaikan kondisi.

Faktor lain yaitu motivasi berprestasi, semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang akan semakin terikat terhadap organisasi, bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen seseorang adalah adanya harapan yang besar pada pekerjaannya. Dalam faktor ini terlihat bahwa perawat yang memiliki motivasi berprestasi rendah tergambar dari: pada saat adanya akreditasi, tidak semua perawat peduli dengan kewajiban mereka dalam berpartisipasi meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan. Hal ini di akui perawat pada saat menghadapi beragam macam

pasien yang memang dituntut untuk sabar agar bisa bekerja dengan maksimal dan meningkatkan prestasi kerja yang bisa saja dinilai langsung oleh kepala perawat ataupun kepala rumah sakit.

Faktor terakhir Steers (2008) adalah tingkat pendidikan, seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih cepat menguasai bidangnya. Hal ini di dukung dengan pengakuan perawat seperti S1 keperawatan lebih memiliki ilmu yang banyak dibandingkan yang hanya tamatan D3, dikarenakan mereka lebih memperdalam lagi ilmu dan menggunakan alat-alat kesehatan juga lebih banyak dibandingkan yang langsung praktek dilapangan.

Sementara itu, Minner (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Hal ini di dukung dengan pengakuan perawat bahwa sebelum mereka bekerja di RS Mitra Sejati mereka juga pernah bekerja di rumah sakit lain sehingga pengalaman sudah ada dan pastinya bisa membandingkan antara tempat kerja yang sebelumnya dengan yang saat ini.

Karakteristik struktur, Karakteristik struktur, misalnya desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan cara menyosialisasikan kebijaksanaan organisasi tersebut. Pengalaman kerja kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan. Hal ini di dukung dengan kutipan wawancara:

“Kerja disini harus bisa menjadi apa aja dan menangani pasien dalam kondisi apapun. Pihak RS mewajibkan semua perawat

memiliki keterampilan dalam menangani pasien karena terkadangk ya gitu lah, mau diperintah ngapain aja kita undang stanby” (Wawancara personal, Oktober 2019).

Berdasarkan data yang di ambil di rumah sakit bahwa adanya sikap perawat yang lalai dalam bekerja di tandai dengan keluhan pasien yang memanggil perawat cenderung hingga berkali kali, akan tetapi perawat tersebut tidak langsung sigap merespon tanggapan keluhan tersebut. Hal ini di dukung dengan data kinerja yang memaparkan bahwa perawat kurang follow up terhadap kebersihan, kurang peka terhadap kondisi yang sedang terjadi dan kurangnya disiplin pada perawat.

Komitmen kerja terbentuk dari usia, masa kerja, motivasi berprestasi dan karakteristik struktur. Hal ini tergambar dari fenomena yang ada pada rumah sakit. Adapun ciri komitmen pada perawat ditandai dengan: adanya perjanjian yang disepakati, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap pihak lain, Terdapat tujuan atau goal tertentu yang ingin dicapai setelah melaksanakan komitmen. Semua pihak yang terlibat dalam suatu komitmen harus bertanggungjawab dengan isi perjanjian. Adanya kesetiaan (loyalitas) dari semua pihak terhadap tujuan yang ingin dicapai. RS Mitra Sejati Medan menawarkan pelayanan kesehatan, meliputi Obstetri dan Ginekologi, Onkologi, Penyakit Dalam, Bedah Umum, Radiologi, THT-KL, Urologi, Lab Klinik, serta Kedokteran Umum. Adapun fasilitas medis yang tersedia seperti: kamar bayi, kamar isolasi, laboratorium, apotek, rawat inap, hemodialisa, ruang bedah, NICU, ICU, UGD, ruang bersalin, musholla, dan ruang tunggu. Adapun setiap kamar terbagi menjadi beberapa bagian: Super VIP , VIP A, VIP B, VIP C, Kelas I(a)(b)(c)(d), II(a)(b)(c)(d), dan III(a)(b)(c)(d). Berdasarkan hasil observasi di RS Mitra Sejati, Perawat yang bekerja pada shift pagi menggantikan perawat yang bekerja di shift sore. Perawat dituntut mampu menyelesaikan segala

tugasnya meskipun pada jam istirahat, khususnya pada shift malam. Perawat diwajibkan melayani seluruh pasien tanpa memilih-milih status rawat pasien misalnya yang menggunakan BPJS dan yang Pribadi. Perawat yang memiliki komitmen terlihat lebih mendahulukan kepentingan pasien dan melayani pasien terlebih dahulu meskipun jam pengganti belum serah terima tanggung jawab. Perawat ikut membantu temannya yang sedang repot melayani pasien karena pada pagi hari pasien lebih banyak dibandingkan pada malam hari.

Masa kerja merupakan tenggang waktu yang dimiliki oleh seorang perawat untuk menyumbangkan tenaganya pada organisasi sehingga akan menghasilkan kerja dan keterampilan kerja yang berkualitas. Masa kerja merupakan kondisi personal seseorang dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Masa kerja yang cukup lama sangat identik dengan senioritas dalam suatu organisasi. Masa kerja juga merupakan variable yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Adanya hubungan yang saling mempengaruhi antara komitmen organisasi dengan masa kerja karyawan menimbulkan pertanyaan mengenai perbedaan komitmen organisasi karyawan yang memiliki masa kerja yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini pembagian masa kerja dilakukan dengan membagi tiga kelompok berdasarkan pengelompokan masa kerja yaitu masa kerja antara 0 – 6 tahun, masa kerja antara 7 – 15 tahun serta masa kerja > 15 tahun.

Di rumah sakit tersebut terlihat juga perawat aktif menggunakan telepon genggam di sela jam kerja, bercanda tawa dan cenderung melakukan aktivitas kerja

yang kurang memuaskan. Dalam penerimaan reward, perawat mengakui menerima sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikannya, misalnya kalau mereka lembur, tetap dihitung perjam sesuai dengan kesepakatan kerja sebelumnya akan tetapi pencairan reward terkadang tidak bisa tepat waktu dikarenakan system rumah sakit yang banyak bekerja sama dengan beragam asuransi baik negeri maupun swasta. Untuk menerima reward yang sudah menjadi kewajiban perawat, mereka melalui prosedur yang tidak mudah, misalnya melengkapi berkas, mengumpulkan absensi secara manual dan mengecek dengan system yang sudah tersedia, lalu mengklaim membutuhkan waktu yang lama. Perilaku semacam ini juga banyak diperlihatkan oleh banyak perawat, hal ini merupakan dapat mempengaruhi sifat individu dalam ke konsistenan saat bekerja dan apabila hal ini berlangsung terus menerus kemungkinan dapat menjadi perilaku yang berkelanjutan serta memungkinkan mempengaruhi kepercayaan terhadap nilai atau aturan yang ada di rumah sakit seperti kerja keras kesetiaan pada rumah sakit, memenuhi kebutuhan pasien serta mewujudkan program rumah sakit.

Komitmen perawat dalam bekerja akan tinggi apabila perawat memberikan pelayanan yang terbaik pada pasien. Dilihat apakah memang benar setiap perawat memiliki komitmen dalam bekerja atau tidak. Ditentukan jika mereka tidak memiliki komitmen dalam bekerja maka salah satu faktor yang menyebabkannya adalah kepercayaan perawat pada rumah sakit tersebut. sangatlah minim dikarenakan benefit yang di berikan pada perawat di rumah sakit tersebut tidak memenuhi standart.

Berdasarkan Gambaran penempatan ruang lingkup kerja perawat RS.Mitra Sejati yaitu : Kamar Ruang rawat inap super VIP 40 orang perawat dan Kamar

Ruang rawat inap Umum melati A sebanyak 50 orang dengan usia perawat 21 tahun sampai dengan 50 tahun dengan beberapa jam shift kerja perawat. Yang menggambarkan adanya perbedaan komitmen kerja perawat di 2 ruangan tersebut. Berdasarkan observasi yang ada RS Mitra Sejati Ruang VIP lebih banyak dipakai perawat yang usia di atas 30 Tahun dan berpendidikan S1 keperawatan dibanding di Ruang rawat inap umum melati A yang kebanyakan perawat yang di usia muda 21 tahun sampai dengan 50 tahun yang berpendidikan rata rata D3 perawat.

Hal ini tergambar dengan hasil kutipan wawancara:

“Saya : nantulang, ruangan ini bersih ya, perawat-perawatnya juga ramah dan sigap,yang di ruangan inap tadi melati A perawat nya lebih ke cuek gitu ya nan,mungkin karna banyak perawatnya nantulang diruangan itu hehe (sambil saya senyum) maaf nantulang sebelumnya, kalau boleh tau perawat yang dipakai di Ruang VIP pendidikan nya sama tidak nantulang dengan Perawat yang dipakai di ruangan tadi (Ruang inap Melati A)

Perawat : “engga dek.disini kebanyakan yang usia di atas 30 tahun dan berpendidikan S1 yang D3 nya disini hanya bekerja sesuai yang mereka tau di luar dari pengetahuan mereka, di kerjakan oleh yang berpendidikan S1 nya, mknnya disetiap shift kerja setiap harinya yang perawat yang berpengalaman ya memang ada harus,nah sedangkan di ruang rawat inap melati A yang tadi kita kesitu kebanyakan perawat yang bependidikan D3 nya. Ada S1 cuman kebanyakan yang D3 dan usia muda.

Berdasarkan fenomena yang ada dilapangan peneliti tertarik mengangkat judul “Studi Identifikasi Faktor-faktor Komitmen Kerja Perawat RS Mitra Sejati”

B. Identifikasi Masalah

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangatlah penting. Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan

identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen kerja tergambar dari usia, masa kerja, motivasi berprestasi dan karakteristik struktur. Dalam mengerjakan pekerjaannya perawat terlihat memilih-milih dalam menyelesaikan, adanya perilaku menghindar, hal ini misalnya ada pasien yang minta dilayani tetapi perawat menyuruh temannya untuk mengatasi, meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja belum selesai dan masuk kerja tidak tepat waktu. Selain itu ada beberapa perawat yang meninggalkan kerja dan terlebih perawat datang terlambat masuk kerja. Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen terhadap organisasi.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini mengenai faktor-faktor komitmen kerja perawat RS Mitra Sejati, usia, masa kerja, motivasi berprestasi, faktor personal, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik struktur.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja Perawat RS Mitra Sejati?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah melakukan studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja Perawat RS Mitra Sejati.

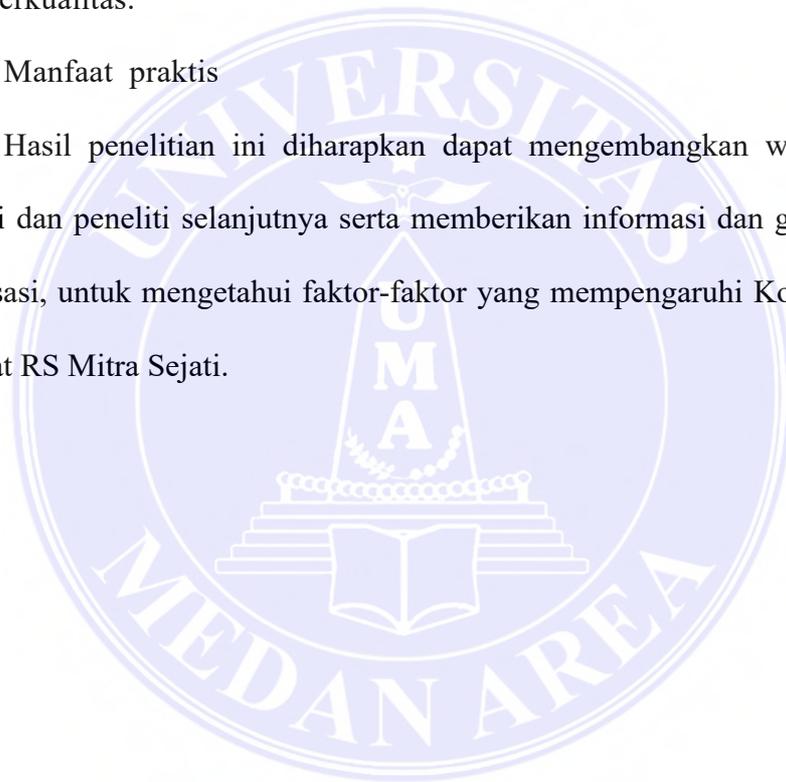
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan Penelitian ini dapat memberikan masukan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja Perawat RS Mitra Sejati, dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan untuk peneliti dan peneliti selanjutnya serta memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja Perawat RS Mitra Sejati.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perawat

1. Pengertian perawat

Menurut Kusnanto (2003), perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Perawat adalah suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya.

Dalam teorinya tentang disiplin proses keperawatan mengandung elemen dasar, yaitu perilaku pasien, reaksi perawat dan tindakan perawatan yang dirancang untuk kebaikan pasien. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan baik didalam maupun diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Permenkes, 2010).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat dan memiliki kemampuan serta kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan bidang keilmuan yang dimiliki dan memberikan pelayanan kesehatan secara holistik dan profesional untuk individu sehat maupun sakit, perawat berkewajiban memenuhi kebutuhan pasien meliputi bio-psiko-sosio dan spiritual.

2. Tugas Perawat

Tugas perawat dalam menjalankan peran nya sebagai pemberi asuhan keperawatan ini dapat dilaksanakan sesuai dengan tahapan dalam proses keperawatan. Tugas perawat ini disepakati (dalam Lokakarya, 1983) yang berdasarkan fungsi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah:

- a. Mengumpulkan Data
- b. Menganalisis dan mengintrepetasi data
- c. Mengembangkan rencana tindakan keperawatan
- d. Menggunakan dan menerapkan konsep-konsep dan prinsip-prinsip ilmu perilaku, sosial budaya, ilmu biomedik dalam melaksanakan asuhan keperawatan dalam rangka memenuhi KDM.
- e. Menentukan kriteria yang dapat diukur dalam menilai rencana keperawatan
- f. Menilai tingkat pencapaian tujuan
- g. Mengidentifikasi perubahan-perubahan yang diperlukan
- h. Mengevaluasi data permasalahan keperawatan.
- i. Mencatat data dalam proses keperawatan
- j. Menggunakan catatan klien untuk memonitor kualitas asuhan keperawatan
- k. mengidentifikasi masalah-masalah penelitian dalam bidang keperawatan
- l. membuat usulan rencana penelitian keperawatan
- m. menerapkan hasil penelitian dalam praktek keperawatan.
- n. Mengidentifikasi kebutuhan pendidikan kesehatan
- o. Membuat rencana penyuluhan kesehatan
- p. Melaksanakan penyuluhan kesehatan
- q. Mengevaluasi penyuluhan kesehatan

- r. Berperan serta dalam pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.
- s. Menciptakan komunikasi yang efektif baik dengan tim keperawatan maupun tim kesehatan lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tugas perawat terbagi dalam beberapa bagian dari administrasi, penerapan, dan pelayanan.

B. Komitmen Kerja

1. Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Porter (2002) komitmen kerja adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu : Penerimaan terhadap nilai-nilai, Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh, Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan.

Gibson (2006) menyatakan Komitmen kerja adalah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja, komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia.

Husselid (dalam McKenna, 2009) menyatakan bahwa komitmen kerja dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Penting bagi manajemen untuk membangun dan mengelola komitmen karyawan.

Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap keberhasilan tujuan dari suatu organisasi. Sehingga harus diwujudkan kebijakan yang akan meningkatkan komitmen tersebut. Kebijakan ini dibagi dalam dua bagian: kebijakan jangka pendek dan jangka panjang.

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa dalam komitmen kerja terhadap pekerjaan tercakup unsur loyalitas terhadap pekerjaan, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan pekerjaan. Disamping itu komitmen kerja terhadap pekerjaan mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap pekerjaan, namun menunjukkan bagaimana hubungan antara perawat dengan pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Norton (2008) ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen kerja yaitu:

- a. Pekerjaan yang menantang
- b. Kepuasan kerja karyawan
- c. Kesempatan pengembangan karir
- d. Tujuan organisasi yang jelas
- e. Keseimbangan antara kebutuhan kehidupan dan pekerjaan.

Komitmen kerja pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (2008) menyatakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen seorang perawat antara lain :

- a. Usia, berbagai penelitian menunjukkan bahwa semakin lanjut usia seseorang maka akan semakin memiliki komiten terhadap organisasinya.

- b. Masa kerja, semakin lama masa kerja seseorang akan semakin tinggi komitmennya. Perawat yang sudah lama bekerja sudah terbiasa dengan kondisi iklim organisasinya, ia akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut setelah melalui bertahun-tahun bekerja diperusahaan.
- c. Motivasi berprestasi, semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang akan semakin terikat terhadap organisasi, bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen seseorang adalah adanya harapan yang besar pada pekerjaannya.
- d. Tingkat pendidikan, seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih cepat menguasai bidangnya.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja antara lain :

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan cara menyosialisasikan kebijaksanaan organisasi tersebut.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang perawat sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen perawat pada organisasi. Perawat yang baru beberapa tahun bekerja dan perawat yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Berdasarkan pendapat di atas pada penelitian ini, peneliti hanya melihat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah: usia, masa kerja, motivasi, karakteristik struktur.

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Steers (2008) komitmen kerja memiliki tiga aspek utama yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi. Untuk menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan organisasi. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para perawat dengan rumah sakit. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan rumah sakit.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari organisasi, dan konsekuensi

lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

c. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap rumah sakit memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa menjaga hubungannya dengan perusahaan bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota di mana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

Meyer (2000), dapat disimpulkan secara umum bahwa komitmen itu dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

- a. Komponen afektif : seseorang menjadi anggota organisasi karena dia menginginkan sesuatu, hal ini meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berbaur langsung dalam organisasi.
- b. Komponen kontinuitas : yaitu komitmen yang di dasarkan pada penghargaan yang diharapkan karyawan untuk dapat tetap menjadi anggota organisasi karena dirinya merasa membutuhkan.

- c. Komponen normatif : seseorang menjadi anggota organisasi karena sebuah tanggungjawab dalam melakukan sesuatu kewajiban untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwasannya komitmen seseorang terhadap organisasi tidak muncul dalam seketika, melainkan muncul melalui beberapa tahap atau fase. Komitmen organisasi ditandai oleh suatu keinginan untuk memelihara keanggotaannya terlibat dalam bekerja dan menyesuaikan nilai-nilai pribadi dengan tujuan-tujuan serta kebijaksanaan.

4. Jenis – jenis Komitmen Kerja

Jenis-jenis komitmen kerja menurut Munandar (2004) terbagi atas tiga komponen,yaitu :

- a. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Perawat dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- b. Komponen normatif merupakan perasaan perawat tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki perawat. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada perawat untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.
- c. Komponen *continuance* berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.

Menurut Michaels (dalam Budiharjo, 2011), ciri-ciri komitmen kerja dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan menyenangkan pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
- c. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya, memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan ciri-ciri orang yang berkomitmen organisasi yaitu menyenangkan pekerjaannya, sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi

tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi

Berdasarkan uraian diatas perawat yang memiliki komitmen kerja dengan dasar afektif ingin bergabung untuk menjadi anggota. Perawat yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha dan mempunyai kewajiban terhadap rumah sakit yang sesuai dengan tujuan rumah sakit.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Kreitner and Kinicky (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasinya dan tertarik dengan tujuan-tujuannya. Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, sehingga karyawan akan bekerja lebih produktif dan bukan pula sekedar menjalankan tugas (*do the define jobs*), melainkan *go the extra miles beyond the call of duties* (melampaui panggilan tugas yang diberikan). Hal ini merupakan, salah satu suatu konsep yang mencari sifat kecintaan (*attachement*) yang dibentuk oleh individu terhadap pekerjaan organisasi mereka (Robinson, 2005).

Ferris dan Aranya (dalam Trisningsih, 2003) menyatakan bahwa komitmen kerja menyangkut tiga sikap, yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi,

rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Rasa kesetiaan dalam komitmen organisasi ini bukan hanya sebagai kesetiaan fisik (keberadaan dalam perusahaan), tapi juga pikiran, perhatian serta dedikasi tercurah untuk perusahaan. Komitmen kerja diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan.

Komitmen kerja pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen seorang antara lain Usia, faktor usia dalam berbagai penelitian menunjukkan bahwa semakin lanjut usia seseorang maka akan semakin memiliki komitmen terhadap organisasinya. Faktor masa kerja dilihat dari semakin lama masa kerja seseorang akan semakin tinggi komitmennya. Perawat yang sudah lama bekerja sudah terbiasa dengan kondisi iklim organisasinya, ia akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut setelah melalui bertahun-tahun bekerja di rumah sakit. Faktor motivasi berprestasi, semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang akan semakin terikat terhadap organisasi, bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen seseorang adalah adanya harapan yang besar pada pekerjaannya. Faktor terakhir tingkat pendidikan, seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih cepat menguasai bidangnya.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja yaitu Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya

perusahaan, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan. Pengalaman kerja, Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Adapun penelitian terdahulu memperoleh hasil analisis data menunjukkan bahwa :faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pada PT. pos Surakarta (Saputra, 2018). Hasil penelitian menemukan bahwa: faktor pribadi berpengaruh positif terhadap komitmen kerja sebesar 0,243. peran yang terkait berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan sebesar 0,407. pengalaman kerja memberikan pengaruh positif terhadap komitmen kerja sebesar 0,257. factor budaya memberikan pengaruh positif terhadap komitmen kerja sebesar 0,033.

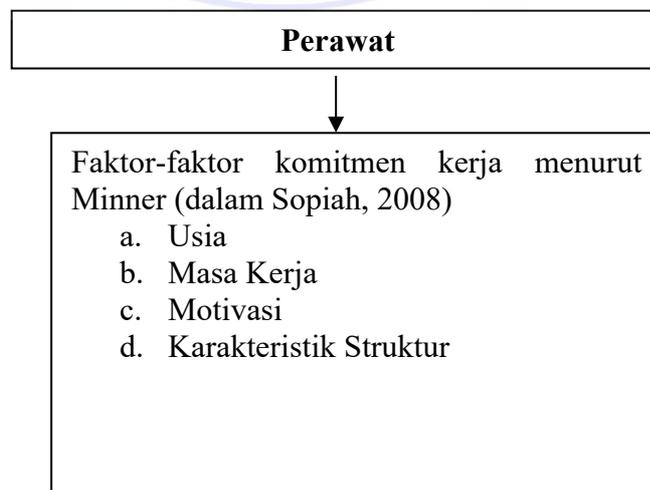
Penelitian selanjutnya Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karyawan (Studi Pada Karyawan Batik Brotseno Sragen) (Mulyaningsih, 2016). Hasil analisis data menunjukkan bahwa :Pengujian kuesioner dinyatakan valid dan reliabel; Uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi mempunyai nilai koefisien regresi paling besar, sehingga variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi komitmen kerja karyawan daripada variabel lain; Hasil uji hipotesis diperoleh hasil : Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja dan etika kerja

secara bersama-sama berpengaruh signifikan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Penelitian lainnya yaitu Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Ma'rufi, 2019). Berdasarkan uraian diatas maka hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi sehingga menjadikan organisasi tersebut menjadi kuat dan tetap berjalan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen kerja ada 2 faktor internal dan eksternal, internal seperti: komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, nilai kerja, pengalaman kerja, kepribadian, dan selfefficacy sedangkan faktor eksternal terdiri dari situasi kerja yang meliputi kondisi kerja, persepsi pensiun, persepsi terhadap ancaman dalam bekerja, dorongan yang ditawarkan organisasi (offered inducements), kontribusi yang diharapkan organisasi (expected contributions), peluang promosi, dan reward.

D. Kerangka Konseptual





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun penelitian kuantitatif deskriptif menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Adapun variabel yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah Komitmen Kerja.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut : Komitmen Kerja.

C. Defenisi Operasional Variabel

Komitmen kerja adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan kemauan untuk mengerahkan upaya yang tinggi untuk kepentingan perusahaan, serta kepercayaan dalam menerima nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Adapun faktor-faktornya adalah: Usia, Masa Kerja, Motivasi, dan Karakteristik Struktur.

1. Usia dalam penelitian ini di ambil berdasarkan usia pekerja yang ada di RS. Mitra Sejati Medan
2. Masa Kerja dalam penelitian ini adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja di RS Mitra Sejati Medan.
3. Motivasi dalam penelitian ini adalah bentuk dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik di RS Mitra Sejati Medan.
4. Karakteristik struktur dalam penelitian ini adalah suatu bentuk ketentuan yang sudah ditetapkan dan pekerja harus menerapkan dengan sebaik baiknya.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Hadi (2017) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi penelitian ini adalah pegawai tetap Rumah Sakit Mitra Sejati Medan yang berjumlah 202 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2003) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah perawat. Melihat bahwa di dalam Rumah Sakit Mitra Sejati tenaga medisnya berasal dari beragam profesi yang berbeda.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2003).

Pengambilan sampelnya menggunakan teknik purposive sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (2008) pengambilan sampel diambil berdasarkan ciri dan kriteria tertentu. Adapun jumlah sampel sebanyak 89 orang dengan ciri:

- a. Perawat dengan shift pagi dan sore di Rumah Sakit Mitra Sejati Medan
- b. Kriteria lainnya ada dalam table di bawah ini:

No	Perawat			Total
1.	Usia	25-35	38	89
		36-50	51	
2.	Masa Kerja	Dibawah 5 tahun	47	89
		Diatas 5 tahun	42	
3.	Jenis kelamin	Laki-laki	31	89
		Perempuan	58	

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi yang mengacu pada skala komitmen kerja. Skala komitmen kerja disusun berdasarkan empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) yakni **usia**, berbagai penelitian menunjukkan

bahwa semakin lanjut usia seseorang maka akan semakin memiliki komitmen terhadap organisasinya. **Masa kerja** yaitu semakin lama masa kerja seseorang akan semakin tinggi komitmennya. Karyawan yang sudah lama bekerja sudah terbiasa dengan kondisi iklim organisasinya, ia akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut setelah melalui bertahun-tahun bekerja diperusahaan. **Motivasi berprestasi**, semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang akan semakin terikat terhadap organisasi, bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen seseorang adalah adanya harapan yang besar pada pekerjaannya.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen adalah **karakteristik struktur**, misalnya besar kecilnya perusahaan, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.

Skala mengacu pada skala likert yang disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

F. Analisis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui dari setiap faktor-Faktor yang mempengaruhi komitmen kerja digunakan rumus F persen, sebagai berikut :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah skor setiap skala}}{\text{Total skor setiap skala}} \times 100$$

Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap faktor dilakukan perhitungan frekuensi untuk melihat jumlah setiap aspek dengan rumus berikut :

$$Frekuensi = \frac{Persentase \times N}{100}$$

Hasil persentase tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja perawat.



BAB V

Simpulan & Saran

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

A. Simpulan

Faktor usia merupakan faktor terbesar mempengaruhi komitmen kerja sebesar 26,66 %. Faktor masa kerja merupakan faktor kedua yang berkontribusi terhadap komitmen kerja dengan hasil sebesar 24,82%. Faktor motivasi berkontribusi terhadap komitmen kerja sebesar 24,26%. Faktor karakteristik struktur berkontribusi terhadap komitmen kerja sebesar 24,26 %

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor komitmen kerja yang terendah adalah faktor karakteristik struktur dan motivasi hal ini disarankan agar perawat mampu menyesuaikan kondisi, waktu, dan tempat sesuai dengan tanggung jawabnya dan porsinya masing-masing. Saran untuk faktor usia dan masa kerja adalah agar perawat tetap mempertahankan persepsi yang baik dalam pekerjaannya sehingga komitmen akan tetap baik.

2. Buat Instansi

Melihat bahwa komitmen dalam bekerja sangatlah diperlukan maka peneliti menyarankan agar mengevaluasi kinerja pada perawat sehingga diharapkan kepada instansi agar membuat suatu pelatihan khusus perawat dalam pengendalian diri, emosi, dan memperhatikan kesejahteraan agar lebih semangat dalam menyelesaikan tugas, menerima masukan dan pendapat dari beberapa perawat, memberikan semangat dan motivasi agar semangat dalam bertugas, meningkatkan kebersamaan dan kekompakan.

3. Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode pengambilan sampel, alat ukur dan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja seperti: karakteristik pekerjaan, dan pengalaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Allan N.J and Meyer J.P (2000). Measurement of Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to Organizational ,journal of Occupational Psychology : 63:1-8.
- Anang Prestawan. (2010) penelitian karyawan. Surakarta : Bumiputera.
- Angelova, Biljana and J. Zekiri. 2004. "Measuring Customer Satisfaction with Service Quality Using American Customer Satisfaction Model (ACSI Model)". International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. October 2011, Vol. 1, No. 3.
- Arep dan Tanjung. 2003. Manajemen Motivasi. Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Arikunto, Suharsini, 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, M, 2003. Psikologi industri: seri sumber daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2009. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berry, L. Leonard and Parasuraman A. 2008. *A Marketing Service*. New York: The Free Press.
- Biljana, M.; D. Reza and A. David, 2004. Impact of Dry Eye Syndrome on Vision – Related Quality of Life. An. J. Ophthalmology, 143 (3): 409- 415.
- Blum, (2006). Planning for Health, Development and Application of Social Changes Theory. New York: Human Sciences Press.
- Budiharjo, Andreas (2011). Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum. Jakarta : Prasetya Mulya Publishing.
- Budiono, A. Hariyati. 2011. Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Daft. Richard L. Manajemen Edisi 1. Alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Salemba Empat, Jakarta, 2000.
- Davis, Wether. Perilaku Dalam Organisasi, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta. 2015.
- Dessler, Gary, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Indeks.

- Dewanto, R. (2008). Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Pegawai Tetap Dengan Pegawai Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Klaten. (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta)
- Djuharie, O. Setyawan . 2005. Panduan Manajemen. Bandung: CV. Yrama Widya.
- Ernawati, (2011). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN FARMASI” Semarang)
- Febriany. 2014. Data Pengusaha Angkutan Dan Jalur Trayek Se Kabupaten Boyolali.
- Gibson. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- _____. 2006. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2005. *Behavior in organizations*. 4th edition. USA: Allyn & Bacon.
- Hadi, S. 2017. Metodologi Penelitian Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Handoko, T. Hani, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Hussein Umar, 2004. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Cetke 6, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Jewel, L.N, Dan Siegel, M. 2008. Psikologi Industri Organisasi Modern, Penerjemah, A Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari, Jakarta : Penerbit Archan.
- Kinichi, Angelo dan Robert Kreiner. 2005. Handoko, T. Organizational Behaviour. Jakarta. Salemba Empat.
- Kusnanto. (2003). Pengantar Profesi Dan Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: EGC.
- Locke. Dunnette, M.D. 2013. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Kartono, Kartini, 2008 : Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2003, Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke-2, Jakarta: Salemba Empat

- Mas'ud, Fuad, 2004. 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia: Badan penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang.
- Mackenna A. (2009). Contribution of the malefactor to unexplained infertility: a review. *Int. J Androl* 18:58–61
- Miner, 2008, *Organizational Behavior, Performance & Productivity*, State University, New York, at Buffallo.
- Munandar, M, 2004. *Anggaran Perusahaan*, EdisiTiga. Jakarta : SalembaEmpat.
- Nadzir, M., & Ingarianti, T. M. (2017). Psychological meaning of money dengan gaya hidup hedonis remaja di kota malang. *Psikologi Forum UMM*, ISBN: 978-979-796-324-8
- Norton, M. Scott. (2008). *Human Resources Administration for Educational Leaders*. California: Sage Publication.
- Permenkes RI No.147/ Menkes/Per/I/2010. *Tentang Perizinan Rumah Sakit*. Jakarta.
- Porter, E.M. & Kramer, R.K. 2002. *The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy*. *Harvard Business Review*, Desember 2002
- Prof. Dr. FX. Suwanto, M.S. . 2011. *Perilaku Keorganisasian : UniversitasAtma Jaya Yogyakarta*
- Robbins, Stephen P, 2006, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jilid Pertama, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Simamora. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Aditya Medika Yogyakarta.
- Steers, R.M. and Porter, L. W. 2008. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Supranto, Johanes. (1998). “Teknik Pengambilan Keputusan”. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujati, Woro (2018). *Kementrian Kesehatan Republik Indonesia*. Jakarta. Bumi Putera.

Suwignyo P. 2007. *Quantitative Methods for Performance Measurement Systems*. Department of Design, Manufacture and Engineering Management. University of Stratchlyde. Glasgow

Temaluru, J. 2001. *Hubungan antara Komitmen Karyawan dan Faktor-faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan, Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia dan Prespektif*. Jakarta : PIO.

Tiffin.,Anoraga, Panji.2009. *PsikologiKerja*. Jakarta : RinekaCipta.

T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Yogyakarta : BPPB UGM.

Tri Muji Ingarianti. 2017. *Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karier*. Program Doktor, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. ISSN: 2301-8267 Vol. 05, No.02 Agustus 2017.

Trisningsih, Sri. 2003. *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Unhas Makassar, 26-28 Juli 2007. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Jawa Timur.

Triwibowo,2005. *Biologi Molekuler*. Yogyakarta: PenerbitErlangga.

Wexley, K.N., &Yukl, G. 2008. *Organizational behavior and personnel psychology*. Richard D. Irwin: Hsome wood, Illinois.

Yuwono,(2005) *Pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang atau promosi, gaji atau kompensasi, rekan kerja dan atasan atau pemimpin kerja*

Yani, H.M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Mitra wacana Media.

Sumber artikel:

<http://eprints.umk.ac.id/499/20/Full%2BProsiding%2BSemnas%2BPsi%2BUMK%2B2012.cracked.166-184.pdf> (Hadiyani)

https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/13145/1/T1_802013054_Full%20text.pdf (Wellkin, 2017)

<https://media.neliti.com/media/publications/87554-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-komitme.pdf> (Purnama, 2016)

<https://core.ac.uk/download/pdf/11737033.pdf> (Djastuti, 2011)

Lampiran A Kuesioner Penelitian Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Usia :
3. Tingkat Pendidikan :
4. Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contoh nya ada dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Sejak bekerja di rumah sakit ini saya memiliki kemampuan menjaga mutu pekerjaan	SS	S	TS	STS

SS S TS STS

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Karena usia saya dipercaya memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat	SS	S	TS	STS
2.	Semakin tua saya semakin lambat menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
3.	Saya sulit meninggalkan rumah sakit ini karena takut usia saya membuat saya tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	SS	S	TS	STS
4.	Saya lebih lama menyelesaikan pekerjaan dibandingkan teman yang lain	SS	S	TS	STS
5.	Saya dinilai memiliki kemampuan menciptakan situasi kerja yang berbeda karena rekan kerja menganggap saya orang yang lebih tua	SS	S	TS	STS
6.	Usia saya tidak menjamin saya untuk mampu memberikan ide ataupun gagasan	SS	S	TS	STS
7.	Usia saya tidak menjadi halangan dalam kecepatan menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak dihormati rekan kerja meskipun saya lebih tua	SS	S	TS	STS
9.	Meskipun usia saya berbeda dengan yang lain, saya tetap memiliki kemauan bekerja sama dengan karyawan lain	SS	S	TS	STS
10.	Meskipun usia saya sudah sulit untuk mencari pekerjaan, saya tetap tidak takut apabila berhenti kerja disini	SS	S	TS	STS
11.	Bekerja disini memberikan saya pemahaman terhadap pekerjaan rutin yang diberikan	SS	S	TS	STS
12.	Menjaga mutu pekerjaan bukan didasari dari lamanya saya bekerja	SS	S	TS	STS
13.	Sejak bekerja di rumah sakit ini saya memiliki kemampuan menjaga mutu pekerjaan	SS	S	TS	STS
14.	Meskipun sudah lama bekerja disini saya tidak mampu menguasai dengan detail bidang pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
15.	Semakin lama bekerja saya memiliki pengetahuan mengenai bidang pekerjaan dengan rinci	SS	S	TS	STS
16.	Bekerja disini membuat saya semakin pusing	SS	S	TS	STS
17.	Saya berkontribusi dalam menyumbangkan tenaga pekerjaan	SS	S	TS	STS
18.	Saya menyumbangkan tenaga saya apabila diperlukan saja	SS	S	TS	STS
19.	Pengalaman bekerja disini membuat saya memiliki keterampilan khusus dalam bekerja	SS	S	TS	STS
20.	Pengalaman bekerja tidak saya dapatkan di rumah sakit ini	SS	S	TS	STS
21.	Saya semangat menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri	SS	S	TS	STS
22.	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa	SS	S	TS	STS

23.	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di rumah sakit ini	SS	S	TS	STS
24.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan rumah sakit ini	SS	S	TS	STS
25.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	SS	S	TS	STS
26.	Berpindah dari rumah sakit satu ke rumah sakit lain tampaknya tidak etis bagi saya	SS	S	TS	STS
27.	Rumah sakit ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya	SS	S	TS	STS
28.	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di rumah sakit lain, saya akan menerimanya	SS	S	TS	STS
29.	Saya merasa terikat secara emosional pada rumah sakit ini	SS	S	TS	STS
30.	Salah satu akibat serius meninggalkan rumah sakit ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada	SS	S	TS	STS
31.	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja	SS	S	TS	STS
32.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu apabila keadaan darurat	SS	S	TS	STS
33.	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas	SS	S	TS	STS
34.	Pekerjaan yang saya kerjakan dituntaskan oleh rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
35.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul	SS	S	TS	STS
36.	Saya tidak berfikir bahwa menjadi perawat yang tetap setia pada sebuah rumah sakit merupakan tindakan yang bijaksana	SS	S	TS	STS
37.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu	SS	S	TS	STS
38.	Apabila ada masalah ataupun hambatan dalam bekerja saya akan menghindarinya	SS	S	TS	STS
39.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu	SS	S	TS	STS
40.	Saya tetap meminta untuk selalu masuk pagi setiap hari	SS	S	TS	STS

Lampiran B

Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Scale: Skala Komitmen Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	89	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,64	,908	89
VAR00002	2,60	,888	89
VAR00003	2,63	,970	89
VAR00004	2,63	,909	89
VAR00005	2,74	,846	89
VAR00006	2,79	,699	89
VAR00007	2,73	,750	89
VAR00008	2,57	,782	89
VAR00009	2,63	,858	89
VAR00010	2,56	,941	89
VAR00011	2,65	,893	89
VAR00012	2,71	,944	89
VAR00013	2,62	,935	89
VAR00014	2,58	,850	89
VAR00015	2,28	,674	89
VAR00016	2,37	,831	89
VAR00017	2,45	,866	89
VAR00018	2,33	,902	89
VAR00019	2,38	,873	89
VAR00020	2,31	,650	89
VAR00021	2,42	,766	89
VAR00022	2,49	,827	89
VAR00023	2,55	,798	89
VAR00024	2,49	,725	89

VAR00025	2,39	,834	89
VAR00026	2,31	,874	89
VAR00027	2,30	,897	89
VAR00028	2,30	,745	89
VAR00029	2,39	,763	89
VAR00030	2,46	,826	89
VAR00031	2,43	,810	89
VAR00032	2,43	,810	89
VAR00033	2,25	,627	89
VAR00034	2,39	,834	89
VAR00035	2,46	,799	89
VAR00036	2,58	,766	89
VAR00037	2,52	,755	89
VAR00038	2,43	,689	89
VAR00039	2,39	,900	89
VAR00040	2,25	,679	89

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	96,81	284,815	,548	,932
VAR00002	96,85	284,013	,589	,932
VAR00003	96,82	284,467	,520	,932
VAR00004	96,82	287,149	,469	,933
VAR00005	96,71	291,550	,352	,934
VAR00006	96,66	291,203	,451	,933
VAR00007	96,72	289,091	,501	,932
VAR00008	96,88	291,678	,380	,933
VAR00009	96,82	287,876	,475	,933
VAR00010	96,89	287,942	,426	,933
VAR00011	96,80	285,345	,540	,932
VAR00012	96,74	284,626	,531	,932
VAR00013	96,83	289,619	,375	,934
VAR00014	96,87	290,982	,370	,934
VAR00015	97,17	294,460	,325	,934
VAR00016	97,08	283,687	,645	,931
VAR00017	97,00	280,864	,717	,930
VAR00018	97,12	288,450	,430	,933
VAR00019	97,07	287,950	,463	,933
VAR00020	97,13	296,777	,234	,934
VAR00021	97,03	284,510	,671	,931
VAR00022	96,96	284,157	,631	,931
VAR00023	96,90	287,796	,517	,932
VAR00024	96,96	286,453	,630	,931
VAR00025	97,06	285,235	,586	,932
VAR00026	97,13	284,936	,567	,932
VAR00027	97,15	284,558	,564	,932

VAR00028	97,15	294,490	,289	,934
VAR00029	97,06	287,326	,561	,932
VAR00030	96,99	282,920	,677	,931
VAR00031	97,02	288,136	,496	,932
VAR00032	97,02	288,272	,491	,932
VAR00033	97,20	293,209	,411	,933
VAR00034	97,06	286,145	,552	,932
VAR00035	96,99	285,829	,591	,932
VAR00036	96,87	288,073	,530	,932
VAR00037	96,93	286,677	,594	,932
VAR00038	97,02	290,431	,491	,933
VAR00039	97,06	288,758	,421	,933
VAR00040	97,20	298,981	,127	,935

mean hipotetik : $(37 \times 1) + (37 \times 4) : 2 = 92,5$



Lampiran C

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Kerja
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	92,58
	Std. Deviation	16,909
	Absolute	,068
Most Extreme Differences	Positive	,068
	Negative	-,047
	Kolmogorov-Smirnov Z	,638
Asymp. Sig. (2-tailed)		,811

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Lampiran D Analisis Faktor

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
FaktorUsia	26,52	5,402	89
FaktorMasaKerja	22,37	4,531	89
FaktorMotivasi	21,82	5,162	89
FaktorKarakteristikUnsur	21,88	4,542	89

Correlation Matrix^a

		Faktor Usia	FaktorMasaKerja	FaktorMotivasi	FaktorKarakteristik Unsur
Correlation	FaktorUsia	1,000	,671	,550	,531
	FaktorMasaKerja	,671	1,000	,819	,649
	FaktorMotivasi	,550	,819	1,000	,732
	FaktorKarakteristik Unsur	,531	,649	,732	1,000
Sig. (1-tailed)	FaktorUsia	,000	,000	,000	,000
	FaktorMasaKerja	,000	,000	,000	,000
	FaktorMotivasi	,000	,000	,000	,000
	FaktorKarakteristik Unsur	,000	,000	,000	,000

a. Determinant = ,080

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,757
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	217,023
	df	6
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
FaktorUsia	1,000	,617
FaktorMasaKerja	1,000	,837
FaktorMotivasi	1,000	,821
FaktorKarakteristikUnsur	1,000	,711

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,985	74,632	74,632	2,985	74,632	74,632
2	,520	13,004	87,637			
3	,346	8,652	96,289			
4	,148	3,711	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
FaktorUsia	,785
FaktorMasaKerja	,915
FaktorMotivasi	,906
FaktorKarakteristikUnsur	,843

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

Component Score Covariance Matrix

Component	1
1	1,000

Extraction Method:
Principal Component Analysis.
Component Scores.

Frequencies

		Statistics			
		FaktorUsi a	FaktorMasa Kerja	FaktorMotiv asi	FaktorKarak teristikUnsur
N	Valid	89	89	89	89
	Missing	0	0	0	0
Mean		26,52	22,37	21,82	21,88
Std. Error of Mean		,573	,480	,547	,481
Median		27,00	22,00	22,00	21,00
Mode		21 ^a	19	18	21 ^a
Std. Deviation		5,402	4,531	5,162	4,542
Variance		29,184	20,531	26,649	20,632
Range		21	17	23	20
Minimum		16	14	13	14
Sum		1942	2360	1991	1947
Percentiles		25 50 75	22,00 27,00 31,00	19,00 22,00 26,50	18,00 22,00 24,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	4	3	1	1	3	2	2	3
2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2
3	4	2	2	1	1	2	3	4	4	4
4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4
5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
7	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4
8	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3
9	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
10	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4
13	4	4	3	1	1	3	2	2	3	3
14	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3
15	2	2	1	1	2	3	4	4	4	4
16	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
18	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
20	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4
21	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3
22	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3
23	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4
24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
27	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4
28	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3
29	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3
30	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
31	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2
32	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3
33	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
34	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3
35	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4
36	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
37	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3
38	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
40	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
41	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2
42	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2
43	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
44	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
45	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2
46	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2
47	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2
48	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3
49	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2
50	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1
51	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3
52	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1
53	2	2	3	3	4	3	3	3	3	1
54	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1
55	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2
58	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3
59	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3
60	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4
61	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
62	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
63	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
64	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3
65	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
66	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
69	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1
70	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1
71	2	2	2	2	4	3	2	2	1	1
72	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1
75	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1
76	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3
77	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2
78	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2
79	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1
80	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
81	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3
82	1	1	1	2	3	3	2	2	2	1
83	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3
84	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2
85	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2
86	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1
87	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2
88	1	2	3	1	2	2	3	3	3	3
89	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1

235	231	234	234	244	248	243	229	234	228
Total nilai keseluruhan faktor		8851							
Jumlah nilai faktor usia		2360							
Persentase =		$\frac{\text{jumlah nilai faktor usia}}{\text{Total nilai keseluruhan faktor}} \times 100\%$							
		$= \frac{2360}{8851} \times 100\%$							
		$= 0.266636538 \times 100\%$							
		$= 26.66\%$							

no	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	4	4	1	1	1	2	1	1
2	3	3	4	3	4	4	4	1	1	2
3	4	4	4	4	3	2	2	2	1	1
4	4	3	3	3	2	2	3	1	1	2
5	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2
6	4	4	4	4	2	1	1	3	3	3
7	4	4	4	1	1	2	1	1	1	2
8	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3
9	3	3	4	1	2	2	2	1	2	2
10	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
11	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3
12	4	4	3	2	3	3	2	1	1	4
13	2	4	4	4	2	4	3	2	2	2
14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	3	4	3	3	1	1	2
16	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2
17	3	4	4	4	2	2	2	1	2	1
18	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2
19	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
20	4	4	4	4	2	2	2	1	1	2
21	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3
22	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3
23	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2
24	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2
25	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3
26	3	2	2	1	2	3	3	3	4	2
27	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2
28	2	4	4	2	2	3	3	2	3	2
29	3	4	3	3	2	3	3	2	1	2
30	4	4	4	4	2	3	2	2	1	2
31	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
32	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2
33	3	3	4	3	1	3	4	3	3	2
34	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2
35	4	4	4	2	1	3	3	2	3	3
36	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3
37	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1
38	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3
39	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
40	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
41	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3
42	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
43	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3
44	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
45	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
48	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3
49	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2
50	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2
51	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2
52	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2
53	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2
54	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3
55	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
56	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
57	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
58	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
59	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3
60	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
63	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2
64	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3
65	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2
66	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2
67	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
68	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2
69	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3
70	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2
71	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
72	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
73	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
74	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3
75	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2
76	2	1	1	2	2	2	2	4	3	2
77	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2
78	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2
79	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2
80	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3
81	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
82	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1
83	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2
84	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3
85	1	1	2	2	3	3	2	1	1	2
86	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3
87	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1
88	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3
89	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2

Total nilai keseluruhan faktor	8851
Jumlah nilai faktor masa kerja	2197
$\text{Persentase} = \frac{\text{jumlah nilai faktor masa kerja}}{\text{Total nilai keseluruhan faktor}} \times 100\%$	
=	$\frac{2197}{8851} \times 100\%$
=	0.24822054 X 100%
=	24.82%

no	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3
2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2
3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3
4	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2
5	4	3	2	2	1	1	2	2	2	2
6	2	2	2	1	1	3	3	3	1	3
7	2	4	3	2	2	1	1	2	2	1
8	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1
9	2	2	4	3	2	1	2	2	2	2
10	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4
11	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2
12	3	3	2	2	2	1	1	4	2	2
13	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3
14	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
15	2	2	4	3	1	3	3	3	3	3
16	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2
17	2	2	4	3	2	1	2	3	3	3
18	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2
19	2	2	4	3	2	2	3	3	2	4
20	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2
21	3	3	2	2	2	1	1	4	2	2
22	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
24	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3
27	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4
28	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
29	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3
30	3	2	2	3	2	2	1	2	4	4
31	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
32	2	4	4	2	4	4	2	2	3	3
33	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2
34	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
35	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4
36	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
37	3	3	4	3	3	4	3	1	4	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	4	4	4	2	1	3	4
40	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
41	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
42	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
43	2	4	3	2	2	3	3	4	3	2
44	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
45	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
48	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3
49	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2
51	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
52	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
53	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
54	1	3	3	3	1	2	3	3	3	1
55	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1
56	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
59	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3
60	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
63	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2
66	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2
67	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
68	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2
69	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3
70	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
71	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
72	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
75	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
78	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
79	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1
80	1	2	3	3	3	3	1	3	1	2
81	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2
82	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
83	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
84	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
85	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2
86	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1
87	1	3	2	2	2	1	1	1	3	2
88	3	1	2	2	3	3	3	3	1	2
89	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
	215	222	227	222	213	206	205	205	213	219
Total nilai keseluruhan faktor				8851						
Jumlah nilai faktor motivasi				2147						
$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah nilai faktor motivasi}}{\text{Total nilai keseluruhan faktor}} \times 100\%$										
$= \frac{2147}{8851} \times 100\%$										
$= 0.242571461 \times 100\%$										
$= 24.26\%$										

no	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4
4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
5	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2
6	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
7	1	2	2	1	3	3	3	3	2	2
8	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2
9	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2
10	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2
11	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2
12	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3
13	2	2	2	2	2	4	3	3	1	1
14	4	3	2	3	3	2	2	2	1	2
15	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2
16	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3
17	2	1	2	2	3	4	3	2	2	4
18	2	1	2	3	3	2	2	2	2	4
19	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2
20	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
21	4	3	2	3	2	2	2	2	1	2
22	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2
23	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3
24	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2
25	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
27	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2
28	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
29	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2
30	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2
31	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
32	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2
33	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2
34	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
35	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
36	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2
37	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2
38	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
39	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
40	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1
41	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
42	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1
43	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2
44	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
45	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3
46	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4
47	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
48	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3
49	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3
50	2	1	1	1	2	3	3	3	4	4
51	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2
52	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
53	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2
54	2	3	3	3	1	2	3	3	1	1
55	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
56	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
57	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
58	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
59	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3
60	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
63	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
64	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
65	2	2	2	2	2	4	3	2	2	1
66	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
67	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
68	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2
69	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2
70	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
71	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2
72	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
73	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
74	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
75	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2
76	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2
77	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
78	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
79	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2
80	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3
81	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
82	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
84	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
85	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3
86	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2
87	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1
88	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3
89	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
	216	216	200	213	219	230	224	216	213	200
Total nilai keseluruhan faktor				8851						
Jumlah nilai faktor karakteristik struktur						2147				
$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah nilai faktor karakteristik struktur}}{\text{Total nilai keseluruhan faktor}} \times 100\%$										
$= \frac{2147}{8851} \times 100\%$										
$= 0,242571461 \times 100\%$										
$= 24,26\%$										

Frequency Table

FaktorUsia				
	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
16	1	1,1	1,1	1,1
17	1	1,1	1,1	2,2
18	4	4,5	4,5	6,7
19	3	3,4	3,4	10,1
20	3	3,4	3,4	13,5
21	9	10,1	10,1	23,6
22	6	6,7	6,7	30,3
23	5	5,6	5,6	36,0
24	2	2,2	2,2	38,2
25	3	3,4	3,4	41,6
26	6	6,7	6,7	48,3
Valid 27	6	6,7	6,7	55,1
28	6	6,7	6,7	61,8
29	7	7,9	7,9	69,7
30	3	3,4	3,4	73,0
31	5	5,6	5,6	78,7
32	3	3,4	3,4	82,0
33	9	10,1	10,1	92,1
34	1	1,1	1,1	93,3
35	1	1,1	1,1	94,4
36	2	2,2	2,2	96,6
37	3	3,4	3,4	100,0
Total	89	100,0	100,0	

FaktorMasaKerja				
	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
14	2	2,2	2,2	2,2
15	1	1,1	1,1	3,4
16	2	2,2	2,2	5,6
Valid 17	7	7,9	7,9	13,5
18	9	10,1	10,1	23,6
19	11	12,4	12,4	36,0
20	6	6,7	6,7	42,7
21	4	4,5	4,5	47,2

22	9	10,1	10,1	57,3
23	2	2,2	2,2	59,6
24	5	5,6	5,6	65,2
25	5	5,6	5,6	70,8
26	4	4,5	4,5	75,3
27	6	6,7	6,7	82,0
28	5	5,6	5,6	87,6
29	5	5,6	5,6	93,3
30	4	4,5	4,5	97,8
31	2	2,2	2,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Faktor Motivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
13	2	2,2	2,2	2,2
14	1	1,1	1,1	3,4
15	5	5,6	5,6	9,0
16	4	4,5	4,5	13,5
17	5	5,6	5,6	19,1
18	12	13,5	13,5	32,6
19	6	6,7	6,7	39,3
20	8	9,0	9,0	48,3
21	1	1,1	1,1	49,4
22	7	7,9	7,9	57,3
23	9	10,1	10,1	67,4
Valid 24	8	9,0	9,0	76,4
25	4	4,5	4,5	80,9
27	2	2,2	2,2	83,1
28	3	3,4	3,4	86,5
29	2	2,2	2,2	88,8
30	3	3,4	3,4	92,1
31	3	3,4	3,4	95,5
32	1	1,1	1,1	96,6
33	1	1,1	1,1	97,8
34	1	1,1	1,1	98,9
36	1	1,1	1,1	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Faktor Karakteristik Unsur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
14	1	1,1	1,1	1,1
15	4	4,5	4,5	5,6
16	5	5,6	5,6	11,2
17	5	5,6	5,6	16,9
18	5	5,6	5,6	22,5
19	8	9,0	9,0	31,5
20	8	9,0	9,0	40,4
21	10	11,2	11,2	51,7
22	10	11,2	11,2	62,9
23	6	6,7	6,7	69,7
Valid 24	7	7,9	7,9	77,5
25	4	4,5	4,5	82,0
26	4	4,5	4,5	86,5
27	1	1,1	1,1	87,6
28	2	2,2	2,2	89,9
29	1	1,1	1,1	91,0
30	2	2,2	2,2	93,3
31	2	2,2	2,2	95,5
32	2	2,2	2,2	97,8
34	2	2,2	2,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Lampiran E Surat Penelitian

	UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223 Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id	
Nomor : 541 /FPSI/01.10/XI/2020	Medan, 2 November 2020
Lampiran : -	
Hal : Pengambilan Data	
Yth. Pimpinan Rumah Sakit Mitra Sejati Di Tempat	
Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:	
Nama : Theresia Dahlia Nababan	
NPM : 158600351	
Program Studi : Ilmu Psikologi	
Fakultas : Psikologi	
Untuk melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit Mitra Sejati, Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution No.7, Pangkalan Masyhur, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20219 guna penyusunan skripsi yang berjudul " <i>Studi Identifikasi Faktor-Faktor Komitmen Kerja Perawat RS. Mitra Sejati</i> ".	
Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.	
Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.	
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih..	
 Dekan Bidang Akademik, Lenih Alita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog	
Tembusan	
- Mahasiswa Ybs	
- Arsip	
	

Lampiran kinerja

no	Aspek Eksperimen	Keahlian Non Teknis Pekerjaan	Sikap Kerja	catatan
1	baik	baik	baik	inisiatif dan tanggung jawab melakukan pemeriksaan khusus berpakaian sesuai dengan peraturan
2	baik	baik	baik	
3	baik	baik	baik	
4	baik	baik	baik	disiplin, rajin, tegas kurang follow up terhadap pengawasan & pengecekan kebersihan/kelengkapan fasilitas tingkatkan prestasi kerja & inisiatifnya sudah cukup baik selama 1 tahun kerja
5	baik	baik	baik	
6	baik	baik	baik	disiplin, rajin, tegas kurang follow up terhadap pengawasan & pengecekan kebersihan kelengkapan fasilitas kamar dan perbaiki laporan dan teliti terhadap stok linen yg ada. Tingkatkan prestasi kerjanya dan inisiatifnya sudah menunjukkan hasil kinerja yang cukup baik
7	baik	baik	baik	disiplin dan mudah diarahkan kurang follow up terhadap intencoris rs dan kebersihan. kurang peka terhadap hal yang akan menimbulkan masalah tingkatkan kinerja dan inisiatif kerja hasil kerja selama 1 tahun sudah cukup baik
8	baik	baik	baik	peduli terhadap kedepannya lebih disiplin lagi lebih tepat waktu dalam
9	baik	baik	baik	peduli terhadap disiplin dalam waktu

10	baik	baik	baik	lebih tepat waktu dalam kehadiran peduli terhadap pasien.
11	baik	baik	baik	kurang perhatian terhadap lebih perhatian terhadap ramah, rajin, ceria penampilan perlu ditingkatkan (lebih rapi rambutnya)
12	baik	baik	baik	tingkatkan tems performance kerja mampu bekerja dengan baik rajin, ramah, cekatan, pantang menyerah/gigih.
13	baik	baik	baik	lebih disiplin dalam hal kehadiran kerja&kecantikan diri. lebih dituntutkan kepedulian akan mampu bekerja dengan baik
14	baik	baik	baik	rajin, ramah, peduli lebih bertanggung jawab terhadap tingkatkan kinerja, mampu menunjukkan perubahan kerja yang rajin, semangat dalam bekerja, tidak hitung-hitungan dalam tingkatkan terus bekerjamu untuk mencapai yang terbaik mampu bekerja dengan baik dibanding tahun-tahun sebelumnya
15	baik	baik	baik	rajin, rapi, ramah dan semangat dalam bekerja.
16	baik	baik	baik	lebih ditingkatkan kinerjanya mampu bekerja dengan baik semangat dalam bekerja, mau diarahkan, rajin tingkat tems prestasi kerja mampu menunjukkan perubahan kerja yang lebih baik
17	baik	baik	baik	rajin, semangat kerja, cekatan lebih baik lagi sebagai senior (teladan dalam bekerja) mampu bekerja dengan baik&bertanggung jawab.
18	baik	baik	baik	rajin, cekatan, bertanggung jawab, tidak pernah mengeluh lebih peduli dengan kerapian&kebersihan lingkungan.

19	baik	baik	baik	tingkatkan tems performance kerja,sudah mampu bekerja dengan baik dan tanggung jawab rajin. disiplin ditingkatkan. perlu banyak belajar.
20	baik	baik	baik	peduli terhadap pasien. lebih tepat waktu pada tingkatkan disiplin.
21	baik	baik	baik	disiplin,rajin,patuh terhadap arahan. kurang follow up terhadap pengawasan tentang kebersihan. tingkatkan prestasi kerja,inisiatif dan ketegasannya,telah menunjukkan haasil kerja yang cukup baik selama
22	baik	baik	baik	kehadiran diusahakan lebih cepat. pertahankan prestasi dalam kerja. berdasarkan hasil evaluasi kerja dalam satu tahun hasilnya baik
23	baik	baik	baik	
24	baik	baik	baik	dapat bekerjasama dengan team dan kurangi keterlambatan dan berpakaian lebih ditingkatkan lagi cara melakukan pemeriksaan khusus berdasarkan hasil kerja/evaluasi kerja dalam 1 tahun ini baik inisiatif dan tanggung jawab kerja sudah lebih baik dikurangi keterlambatan masuk kerja dan
25	baik	baik	baik	
26	baik	baik	baik	dapat melakukan pemeriksaan khusus dengan baik tidak ada

27 cukup

cukup

baik

tingkatkan kinerja dan prestasi
bekerja
berdasarkan evaluasi kerja dalam
satu tahun ini baik
sudah bisa bekerja secara mandiri
dan team dengan baik.
tidak ada
berdasarkan hasil kerja/evaluasi
kerja dalam 1 tahun ini baik

