HUBUNGAN ROTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (STUDI PADA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT JIWA PUSAT PROF.DR.SOEROJO MAGELANG)

Giri Susilo Adi

AKPER Notokusumo Yogyakarta

Abstrak

Pendahuluan : Komitmen organisasi merupakan jantung dari analisis Manajemen Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu kebijakan dalam manajemen SDM di rumah sakit menjadi sesuatu hal yang penting termasuk upaya meningkatkan komitmen perawat terhadap rumah sakit melalui kepuasan kerja dan rotasi kerja.

Metode : Penelitian kuantitatif dengan populasi perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof.Dr.Soerojo Magelang dengan jumlah sampel 137 responden yang diambil dengan *purposive sampling* pada 34 unit. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang dimodifikasi oleh peneliti dengan melalui uji validitas reabilitas dan meminta pendapat expert . Hasil penelitian di olah dengan *chi square* dan regresi logistik.

Hasil : Pada analisa bivariat terdapat hubungan rotasi kerja dengan komitmen terhadap organisasi (nilai p=0,014) dan hubungan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi (nilai p=0,013). Pada analisa multivariat rotasi kerja (nilai p = 0,029), kepuasan kerja (nilai p = 0,028).

Simpulan: Ada hubungan bermakna antara rotasi kerja dengan komitmen terhadap organisasi, serta ada hubungan bermakna antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Ada hubungan secara bersama sama antara variabel rotasi kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi dan hubungan yang paling kuat ada pada variabel kepuasan kerja.

Saran : Manajeman rumah sakit hendaknya meningkatkan kepuasan kerja dan rotasi kerja perawat dengan kejelasan reward dan jenjang karier serta program informasi dan orientasi bagi perawat yang akan di rotasi.

Kata kunci: Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Terhadap Organisasi

PENDAHULUAN

SDM keperawatan merupakan salah satu aset dan komponen penting dalam pelayanan rumah sakit yang memiliki kontribusi dalam menentukan baik tidaknya sebuah citra rumah sakit. Strategi untuk menghadapi era persaingan yang kian kompetitif dewasa

ini, tuntutan loyalitas bagi seorang perawat menjadi hal yang penting dan diperlukan oleh rumah sakit untuk dapat menampilkan kinerja dan produktivitas yang baik (Kurniadi, 2013). Rumah sakit memerlukan para karyawan termasuk didalamnya adalah perawat, yang memiliki komitmen tinggi untuk mencapai tujuannya.Komitmen organisasi merupakan jantung dari analisis Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan manajemen SDM di rumah sakit menjadi sesuatu hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan penciptaan upaya dalam meningkatkan komitmen pada karyawan, agar SDM keperawatan potensial yang dimiliki organisasi dapat tetap bertahan dalamnya.

Kepuasan kerja merupakan sebuah variabel dan determinan penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Salami,2008). Dengan demikian kepuasan kerja ini merupakan salah satu sikap kerja yang perlu mendapatkan perhatian dari organisasi dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi. Rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan untuk meningkatkan keefektifan dan produktivitas karyawan dalam organisasi dan hal ini akan membantu karyawan dalam mempelajari keahlian baru, mengurangi kebosanan dan menghilangkan ketidakpuasan kerja (Roymond,2012). Perawat yang terlalu lama bekerja di tempat yang sama akan merasa bosan karena merasa tidak tertantang dengan kondisi lingkungan kerja yang monoton. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan rotasi pekerjaan dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof. Dr. Soerojo Magelang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif non eksperimen menggunakan desain observasional dengan pendekatan *cross sectional* untuk melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan proses pengumpulan data dilaksanakan bersamaan (Notoatmojo,S,2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana PNS sejumlah 213 orang yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof.Dr. Soerojo Magelang. Tekhnik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sesuai dengan kriteria inklusi dan ekslusi sebanyak 137 responden. Analisis data menggunakan anlisis univariat, bivariat dan multivariat. Analisis univariat menerangkan semua variabel bebas dan variabel terikat secara terpisah, analisis bivariat menerangkan hubungan rotasi kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi menggunakan uji Chi

Square. Analisis multivariat menerangkan hubungan secara bersama dan hubungan paling kuat dengan komitmen terhadap organisasi menggunakan Regresi Logistik.

HASIL

Karakteristik perawat dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan, status pernikahan, jumlah rotasi. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar adalah perempuan sebanyak 50,1%. Sebagian besar mayoritas responden sudah menikah sebanyak 94,9%, pendidikan perawat paling besar D3 Keperawatan 64,2%. Karakteristik umur perawat rata-rata berusia 38,45 tahun dengan usia termuda 23 tahun dan tertua 58 tahun. Berdasarkan lama kerja perawat rata-rata 15,8 tahun dengan masa kerja terlama 38 tahun dan masa kerja termuda 1 tahun. Berdasarkan jumlah rotasi kerja, rata-rata dirotasi sebanyak 3,69 kali, rotasi terendah sebanyak 1 kali rotasi dan rotasi terbanyak 15 kali. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Karakteristik Responden di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof.Dr.Soerojo Magelang Tahun 2014

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentasi (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	56	40,9
Perempuan	81	50,1
Pendidikan		
D 3 Keperawatan	88	64,2
S1 Keperawatan	48	35,0
SPK	1	0,8
Status Permikahan		
Menikah	130	94,9
Tidak Menikah	7	5,1

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasar Umur, masa kerja dan rotasi di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof.Dr.Soerojo Magelang Tahun 2014

Variabel	Mean	Median	SD	Minimal	Maksimal
Umur	38,45	37	8,94	23	58
Masa Kerja	15,8	14	9,88	1	38
Rotasi	5,36	5	3,69	1	15

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Rotasi Kerja

Hasil uji normalitas data didapatkan hasil untuk variabel rotasi kerja berdistribusi tidak normal sehingga yang digunakan untuk dasar pengkategorian adalah median. Perhitungan skor menunjukan bahwa variabel Rotasi Kerja diperoleh nilai median sebesar 57. Rotasi kerja dalam penelitian ini dikategorikan ke dalam dua ketegori. Rotasi kerja kurang jika skor < 57, Rotasi kerja baik jika skor ≥ 57

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Rotasi Kerja di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof.Dr.Soerojo Magelang Tahun 2014

Rotasi Kerja	Frekuensi	Persentase
Baik	73	53.3
Kurang	64	46.7
Jumlah	137	100

Tabel 3 menggambarkan Persepsi Rotasi Kerja perawat dalam kategori baik yaitu 53.3 %.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja.

Hasil uji normalitas data didapatkan hasil untuk variabel kepuasan kerja berdistribusi tidak normal sehingga yang digunakan untuk dasar pengkategorian adalah median. Perhitungan skor menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh nilai median sebesar 53. Selanjutnya responden yang memiliki nilai ≥ 53 dikategorikan puas kerja dan skor < 53 dikategorikan tidak puas.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof.Dr.Soerojo Magelang Tahun 2014

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persentase
Puas	81	59.1
Tidak Puas	56	40.9
Jumlah	137	100

Tabel 4 menggambarkan tingkat kepuasan kerja responden sebagian besar puas yaitu 59.1 %

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi

Hasil uji normalitas data didapatkan hasil untuk variabel komitmen terhadap organisasi berdistribusi tidak normal sehingga yang digunakan untuk dasar pengkategorian adalah median. Perhitungan skor menunjukan bahwa variabel komitmen terhadap organisasi diperoleh nilai median sebesar 56. Variabel komitmen terhadap organisasi dalam penelitian ini dikategorikan ke dalam dua tingkatan. Komitmen terhadap organisasi rendah jika skor < 56, tinggi jika skor ≥ 56.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof.Dr.Soerojo Magelang Tahun 2014

Komitmen Organisasi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	70	51.1
Rendah	67	48.9
Jumlah	137	100

Tabel 5 menggambarkan Komitmen perawat terhadap Organisasi paling banyak dalam kategori tinggi sebanyak 51,1%

Hubungan antara rotasi kerja dengan komitmen organisasi

Responden yang mempersepsikan rotasi kerja kurang sebanyak 64 (46,7%) dari jumlah tersebut yang memiliki komitmen rendah sebanyak 60,9% dan yang memiliki komitmen tinggi sebanyak 39.1%. Responden yang mempersepsikan rotasi kerja baik sebanyak 73 responden (53.3%) dari jumlah tersebut yang memiliki komitmen rendah sebanyak 38.4% dan yang memiliki komitmen tinggi sebanyak 61.6%. Hasil lengkap ada pada tabel di bawah.

Tabel 6 Hubungan antara rotasi kerja dengan komitmen organisasi di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof.Dr.Soerojo Magelang Tahun 2014

Rotasi Kerja	Komitmen Organisasi				Total		P value
	Rendah		Tinggi				
	∑	%	∑	%	∑	%	
Kurang	39	60.9	25	39.1	64	100	
Baik	28	38.4	45	61.6	73	100	0,014
Jumlah	67	48.9	70	51.1	137	100	

Hasil analisis bivariat antara rotasi kerja dengan komitmen organisasi digambarkan pada tabel 6, dimana diperoleh nilai *p-value*= 0,014 < dari Alpha 0,05, keputusan statistik Ho ditolak yang berarti ada hubungan secara bermakna antara rotasi kerja dengan komitmen organisasi.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Responden yang merasa tidak puas sebanyak 56 (40.9%) dari jumlah tersebut yang memiliki komitmen rendah sebanyak 62.5% dan yang memiliki komitmen tinggi sebanyak 37.5%. Responden yang merasa puas sebanyak 81 responden (59.1%) dari jumlah tersebut yang memiliki komitmen rendah sebanyak 39,5% dan yang memiliki komitmen tinggi sebanyak 60.5%. Hasil lengkap ada pada tabel di bawah.

Tabel 7 Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi di Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof.Dr.Soerojo Magelang Tahun 2014

Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi				Total		P value
	Rendah		Tinggi				
	∑	%	∑	%	∑	%	
Tidak Puas	35	62.5	21	37.5	56	100	
Puas	32	39.5	49	60.5	81	100	0,013
Jumlah	67	48.9	70	51.1	137	100	

Hasil analisis bivariat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi digambarkan pada tabek 4.10, dimana diperoleh nilai *p-value*= 0,013 < dari Alpha 0,05, keputusan statistik Ho ditolak yang berarti ada hubungan secara bermakna antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Analisis Variabel Multivariat

Analisa multivariat pada penelitian ini menghubungkan variabel rotasi kerja dan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi dengan menggunakan regresi logistik.

Tabel 8
Analisis Regresi Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat dengan Komitmen Organisasi

Variabel independent	B	SE	Wald	df	p	Exp B	95%CI
Rotasi Kerja	0,789	0,361	4.771	1	0,029	2,200	1,084-4.465
Kepuasan	0.805	0,367	4.808	1	0,028	2.237	1,089-4.594

Tabel uji Wald diatas didapatkan nilai terbesar pada variabel kepuasan kerja 0,805. Nilai sig pada variabel kepuasan kerja 0,028 dan nilai sig rotasi kerja 0,029 menunjukkan nilai sig lebih kecil dari 0,05yang menunjukkan adanya hubungan bersama sama dengan variabel komitmen. Untuk melihat variabel mana yang paling berhubungan terhadap variabel dependen dilihat dalam exp (b) untuk variabel yang signifikan, semakin besar nilai exp (b) berarti semakin berhubungan terhadap variabel yang dianalisis, dari tabel diatas maka dapat disimpulkan variabel kepuasan menjadi variabel yang paling berhubungan dengan komitmen kerja perawat.

PEMBAHASAN

Hasil analisis bivariat antara rotasi kerja dengan komitmen organisasi digambarkan pada tabel 4.11, dimana diperoleh nilai *p-value*= 0,014 < dari Alpha 0,05, keputusan statistik Ho ditolak yang berarti ada hubungan secara bermakna antara rotasi kerja dengan komitmen organisasi. Hasil ini diperkuat dengan hasil tabulasi silang bahwa persepsi tentang rotasi kurang memiliki komitmen rendah 60,9% dan responden yang memiliki persepsi rotasi baik memiliki komitmen tinggi 61,6%.Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan peneliti lain yang menyatakan bahwa rotasi pekerjaan, stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Giwangkara, 2002). Beberapa penelitian lain yang telah dilakukan oleh peneliti dari Taiwan menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Wen-hsein Ho.dkk,2007). Rotasi kerja mempunyai tujuan salah satunya untuk mengurangi kebosanan dan mengurangi turn over karyawan atau keluarnya karyawan dari organisasi (Roymond,2012). Bentuk dari komitmen organisasi adalah loyalitas dan keinginan untuk

tetap bertahan di dalam organisasi (Salami,2008). Jadi dengan rotasi kerja yang baik karyawan akan mempunyai produktivitas yang tinggi dan mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat

Hasil analisis bivariat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi digambarkan pada tabek 4.12, dimana diperoleh nilai *p-value*= 0,013 < dari alpha 0,05, keputusan statistik Ho ditolak yang berarti ada hubungan secara bermakna antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil ini diperkuat dengan hasil tabulasi silang bahwa responden dengan ketidakpuasan kerja memiliki komitmen rendah 62,5% dan responden yang memiliki kepuasan kerja memiliki komitmen tinggi 60,5%.Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Elangovan, 2001 dalam penelitiannya menemukan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasional mempunyai arah korelasi hubungan positif. Penelitian yang dilakukan oleh Huang dkk ,2007 dengan responden perawat di Taiwan menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Studi lain di Taiwan dengan mengambil sampel sebanyak 9000 karyawan dari 5 jenis industri yaitu: manufaktur, listrik, gas dan air, konstruksi, komersial, komunikasi, gudang dan transportasi. Hasilnya antara lain memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan dengan komitmen organisasi (Huang,2007). Anggota organisasi yang loyalitas dan kesetiaannya tinggi terhadap organisasi akan mempunyai keinginan yang tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses. Makin kuat pengenalan dan keterlibatan individu dengan organisasi akan mempunyai komitmen yang tinggi. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melaui ketidakhadiran atau masuk-keluar (Robbins,2009). Fenomena tersebut disebabkan bahwa kepuasan kerja merefleksikan respon afeksi yang segera muncul terhadap pekerjaan, sementara komitmen organisasi berkembang secara perlahan setelah individu membentuk penilaian yang lebih komprehensif terhadap pekerjaan dalam organisasi yang terdiri dari nilai, harapan dan sesuatu yang dimilikinya di masa mendatang (Salami,2008).

Dengan demikian kepuasan kerja dapat dipandang sebagai determinan komitmen organisasi, yang berimplikasi bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Dengan kata lain bahawa tingkat kepuasan kerja yang baik maka berpengaruh terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti

mengandung pengertian bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja karyawan merasa terpenuhi dengan baik (Muhadi,2007).

Hubungan Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat.

Hasil penelitian ini didapatkan data bahwa terdapat hubungan bersama sama variabel kepuasan kerja dan rotasi kerja dengan komitmen terhadap organisasi dan yang memiliki hubungan yang paling kuat adalah variabel kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja ,rotasi kerja dan stress kerja bersama sama mempengaruhi terhadap variabel komitmen organisasi (Wen-hsein Ho dkk,2007). Faktor kepuasan kerja adalah merupakan salah satu bentuk dari implementasi atas terpenuhinya semua kebutuhan dan keinginan karyawan yang telah diperoleh dari pekerjaannya tersebut, sehingga dengan demikian diharapkan akan tumbuh komitmen karyawan terhadap organisasi semakin meningkat. Dengan kata lain bahawa tingkat kepuasan kerja yang baik maka berpengaruh terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti mengandung pengertian bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja karyawan merasa terpenuhi dengan baik.(Muhadi,2007).

Komitmen karyawan pada organisasi tersebut yaitu juga untuk mengetahui tentang hubungan keeratan karyawan terhadap organisasi di mana mereka bekerja, sehingga dapat mencerminkan adanya keterlibatan serta kesetiaan karyawan terhadap organisasi, di mana hal ini akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan yang diharapkan hasilnya lebih berkualitas lagi. Rotasi memiliki pengertian kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain untuk memperoleh kepuasan kerja semaksimal mungkin dan dapat memberikan keluaran yang produktif sesuai dengan target perusahaan (Sadili,2006). Menurut Roymond, 2012 rotasi kerja bertujuan untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja sehingga diharapkan dengan adanya rotasi *turn over* karyawan lebih rendah.Sedangkan *turn over* yang rendah merupakan salah satu indikator bahwa karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.(Huang,1999)

KESIMPULAN

Terdapat hubungan antara rotasi kerja dengan komitmen organisasi, terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, terdapat hubungan secara simultan antara rotasi kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan hubungan paling kuat ada pada variabel kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anwar Kurniadi. Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya. Jakarta: FKUI. 2013
2. Giwangkara. *Employee Satisfaction*, www.republika.co.id.2002. Diunduh pada tanggal 10 Agustus 2014
3. Huang, HJ.. "*Job Rotation from the Employees' Point of View, Research and Practice in Human Resource Management*". 1999
4. Huang, Tung-Chun; Wan-Jung Hsiao, The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Social Behavior and Personality;* 35, 9; ProQuest Science Journals, pg. 1265 .2007
5. Muhadi,. Analisi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Univeristas Diponegoro). 2007
6. Notoadmodjo. S, Metodologi penelitian kesehatan. Edisi III. Jakarta:PT Rineka Cipta. 2005
7. Robbins, S.P. Perilaku organisasi. Edisi; 10. PT. Indeks Kelompok Gramedia. 2008
8. Roymond.Buku Ajar Manageman Keperawatan.EGC.Jakarta.2012
9. Swansburg, R,C. & Swanburg R.J. *Introductory Management and Leadership for Nurses* (2ed edition). Toronto: Jones and Bartlett Publisher.2000
10. Sadili Samsudin. Managemen Sumber Daya manusia, Bandung: Pustaka Setia 2006.
11. Sopiah. Perilaku organisasional. Yogyakarta. Penerbit Andi Offset. 2008
12. Salami, *Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers*. www.krepublisher.com .2008.
13. Wen-hsein Ho, Ching S Chang, Ying –Ling shih and Rong_Da Liang.. *Effect of job rotation and role sress among nurses on job satisfaction and organizational commitment*. 2009