

# ANALISIS PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, PRESTASI KERJA DAN KEINGINAN BERPINDAH BAGI TENAGA PROFESI PERAWAT (Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)

Oleh : Sri Rahayuningsih

Dosen Tetap Univ. Stikubank Semarang, ayu\_1961@yahoo.com

## Abstract

*This research aimed to test and analyze the influence of the professionalism toward organizational commitment, working satisfaction, working achievement, and quitting pretention from the nurses of Sultan Agung Islamic Hospital. This research was done using survey method to 120 nurses of Islami Hospital Sultan Agung Semarang. Sampling technique used was census method. To test the data, the writer used validity test through factor analysis, reliability test with Alpha Cronbach, classis assumption test, simple linear regression analysis, and t-test to test and prove research hypothesis.*

*The validity of data collected was tested using factor analysis method and for its reliability was tested using alpha coefficient (Alpha Cronbach). The result was that all data were valid and reliable. The result of analysis and discussion showed that: (1) professionalism positively influenced organizational commitment. It means that the higher professionalism, the higher organizational commitment also; (2) professionalism positively influenced working satisfaction. It means that the higher professionalism, the higher working satisfaction also; (3) professionalism positively influenced working achievement. It means that the higher professionalism, the higher working achievement also; (4) professionalism positively influenced quitting pretention. It means that the higher professionalism, the higher quitting pretention also.*

*Keywords: Professionalism, Organizational Commitment, Working Satisfaction, Working Achievement, and Quitting Pretention*

## PENDAHULUAN

Masalah profesionalisme dalam melakukan suatu profesi atau pekerjaan telah dikemukakan pada beberapa decade yang lalu dan sampai sekarang masih sangat diperlukan. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau bukan (Kalbers dan Fogarty, 1995).

Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan biopsikososial dan spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. (Lokakarya, 1983).

Di lingkungan perawatan kesehatan saat ini, terdapat banyak tantangan yang dihadapi profesi keperawatan dan perawat sebagai individu. Peran perawat meluas dan

Created with

 **nitro**PDF professional

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](http://nitropdf.com/professional)



tantang dalam langkah yang semakin cepat. Peran wawasan dan ketrampilannya perlu diperkuat dan keahlian perawat harus melakukan penyesuaian agar tetap agiat dan menghasilkan kepemimpinan. Tantangan perawat adalah mengambil kendali terhadap perubahan-perubahan tersebut dan proaktif dalam memenuhi kebutuhan komunitas akan perawatan kesehatan saat ini dan masa yang akan datang (Hayes Jenice S, et al., 2007)

Tantangan saat ini memberikan kesempatan untuk memfasilitasi visi perawat bahwa setiap pasien berhak mendapatkan perawatan. Organisasi profesional memberikan dukungan bagi perawat untuk menyatukan visi dan meningkatkan praktik dan pendidikan keperawatan. Terdapat peluang kesempatan untuk pengembangan perawat, baik profesional maupun personal. Dengan luasnya sumber daya informasi dan perkembangan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang berkelanjutan memberikan kesempatan untuk memajukan keperawatan. Profesionalisme keperawatan selanjutnya dihubungkan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja dan keinginan berpindah kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2010), dalam penelitiannya menggunakan dimensi profesionalisme yang sama dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) yang menunjukkan bahwa 5 dimensi profesionalisme semua berhubungan positif dengan kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional afektif. Sedangkan dua dimensi yakni profesi berhubungan positif dengan komitmen organisasi berkelanjutan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa profesionalisme berhubungan negatif dengan keinginan berpindah dan variabel pengalaman berhubungan positif dengan profesionalisme.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (1996) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dengan konsekuensinya: komitmen organisasional, kepuasan kerja, kinerja pekerjaan dan keinginan berpindah.

Norris dan Neibuhr (1984) membuktikan bahwa profesionalisme secara positif berhubungan dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) menunjukkan bahwa tidak semua dimensi profesionalisme berhubungan dengan konsekuensinya.

Berdasar hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti tersebut menunjukkan bahwa bukti empiris yang ada masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda (tidak efektif) sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk hubungan profesionalisme dengan berbagai konsekuensinya komitmen organisasional, kepuasan kerja, kinerja kerja dan keinginan berpindah.

## 1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah profesionalisme perawat berpengaruh terhadap komitmen organisasional?; (2) Apakah profesionalisme perawat berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; (3) Apakah profesionalisme perawat berpengaruh terhadap prestasi kerja?; (4) Apakah profesionalisme perawat berpengaruh terhadap keinginan berpindah ?

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1. Konsep Profesionalisme

Menurut Hall (1968) bahwa profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan aspek sikap. Aspek struktural berkaitan dengan bagian dari pekerjaan seperti pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme. Dalam aspek ini Hall (1968) mengemukakan lima dimensi profesionalisme yang harus dimiliki oleh individual. Lima dimensi profesionalisme tersebut biasanya oleh kalangan sosiolog disebut dengan istilah *Taxonomy Hall*. Adapun kelima dimensi tersebut adalah (1) meyakinkan bahwa pekerjaannya sangat penting; (2) mempunyai keyakinan untuk memberikan pelayanan kepada publik; (3) meminta otonomi dalam melakukan pekerjaan; (4) menganjurkan untuk mempunyai peraturan sendiri dalam pekerjaan; dan (5) berafiliasi dengan rekan sesama profesi di organisasi lain.

### 2.1. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut P. Robbins (1996) merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan menurut William dan Hazer (1986) komitmen organisasi merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterkaitan individu terhadap organisasi yang dimasukinya. Menurut K. Ferris et al (1993) komitmen organisasi adalah intensitas seseorang untuk mengidentifikasi dirinya serta tingkat keterlibatannya dalam perusahaan atau profesi sehingga mencapai tujuan individu dan perusahaan dapat tercapai. Komitmen berarti terdapat upaya sungguh-sungguh serta keterikatan untuk melaksanakan dan mencapai target yang telah disepakati bersama Witner (1992).



profesionalisme terhadap keinginan pindah kerja adalah -0,413.

### Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian ini tentunya ada keterbatasannya, untuk dapat menyusun suatu model atau kerangka pikir yang paling rasional untuk dapat memecahkan masalah. Penelitian ini terbatas pada :

1. Penelitian ini hanya terbatas pada lingkup perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Dengan demikian hasil penelitian ini hanya bisa mewakili populasi dari organisasi yang bersangkutan saja dan hasil penelitian mungkin saja akan berbeda jika diterapkan pada obyek pengamatan yang berbeda, sehingga pihak-pihak yang akan menggunakan temuan hasil penelitian ini perlu berhati-hati dalam melakukan generalisasi atau analogi dari hasil penelitian ini akan sama jika dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda.
2. Meskipun secara statistik profesionalisme dapat dipergunakan sebagai aspek yang membentuk komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja dan keinginan berpindah kerja, namun dalam penelitian ini diketahui bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh.

### DAFTAR PUSTAKA

- A Belson C.W, (1987). Personal management (4th E.d), Ohio : South - western Publishing.
- Aranya, N dan K.Feris.(1993). Role of Leaderhip in The Employee Withdrawal Process : A Constructive Repliction, Journal of Applied Psychology, 70 777 -781
- Barry Cushway (2003). Management Personalia, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Barthol, M. Kathryn (1979). "Professionalism as a predicator of organizational commitment, role stress, and turnover: Amultidimensional approach". Academy of Management Journal 22(4): pp.815-821.
- Barbara Kozier, Janice S Hayes dan Kathleen Koenig Blais, (2007) Praktik Keperawatan Profesional, Penerbit Buku Kedokteran, Jakarta