



**HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT RUMAH
SAKIT AMAL SEHAT KECAMATAN SLOGOHIMO
KABUPATEN WONOGIRI**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

Ramadhan Wahyu Saputro

1511413066

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

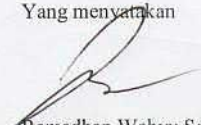
2019

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul “Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri” ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 4 Februari 2019

Yang menyatakan



Ramadhan Wahyu Saputro
1511413066

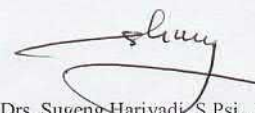
PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri” ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penuji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Senin, tanggal 4 Februari 2019.


Panitia Ujian Skripsi :


Ketua

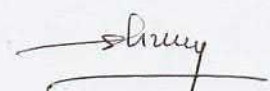
Dr. Achmad Rifai Rc, M.Pd
NIP. 195908211984031001

Sekretaris

Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi., M.S.
NIP. 195701251985031001


Penguji I


Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.
NIP.197905022008012018

Penguji II


Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi., M.S.
NIP. 195701251985031001

Penguji III


Abdul Azis, S.Psi., M.Psi.
NIP. 198204232014041001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Tujuan tercapai dalam jangka panjang melalui upaya, dedikasi, kerja keras dan ketekunan akan mengatasi hampir prasangka apapun dan membuka pintu hampir apapun.” (John H. Johnson)

”Jika Saya mencoba yang terbaik dan saya gagal, yah, setidaknya saya sudah mencoba yang terbaik.” (Seteve Jobs)

Persembahan

Skripsi ini penulis persembahkan kepada bapak, ibu, dan kakak yang selalu berdoa disetiap langkah penulis

Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Semarang

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil 'alamin. Puji syukur atas nikmat dan karunia Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan pertolongannya sehingga skripsi yang berjudul “Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri” dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan kewajiban penulis sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Achmad Rifai Rc, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Hariyadi S.Psi, M.S, Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang dan sebagai pembimbing I yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Abdul Azis, S.Psi., M.Psi., sebagai pembimbing II yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si. selaku penguji yang telah memberikan masukan serta kritikan dalam rangka menyempurnakan skripsi.

5. Seluruh dosen psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang terima kasih telah membekali penulis dengan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat.
6. Bapak, Ibu, kakak, keluarga besar simbah sukardi, dan keluarga besar simbah rukiyeem yang selalu memberikan segenap doa dan dukungannya yang tiada lelahnya kepada penulis.
7. Terima kasih untuk all fine loretha yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan dukungan kepada penulis dengan penuh kesabaran.
8. Teman-teman Psikologi Universitas Negeri Semarang Angkatan 2013 terkhusus rombel dua, terimakasih atas kebersamaan yang telah kalian berikan.
9. Bapak dr. Rasyid Ridlo, M.M.R., selaku direktur rumah sakit amal sehat yang telah memberikan kesempatan penulis untuk diberi izin mengadakan penelitian.
10. Perawat rumah sakit amal sehat Kecamatan Slogohimo yang bersedia membantu penulis melaksanakan penelitian.

Semoga segala kebaikan dan keikhlasan yang diberikan mendapat balasan dari Allah SWT, serta dapat bernilai ibadah dan semoga karya ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin.

Semarang, 4 Februari 2019

Penulis

ABSTRAK

Saputro, Ramadhan Wahyu. 2019. *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat di Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri*. Skripsi, Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Drs. Sugeng Hariyadi, S. Psi., M.S. dan Abdul Azis, S. Psi., M.Psi.

Kata Kunci: *Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi, Perawat*

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilaksanakan terhadap perawat di rumah sakit amal sehat diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi pada perawat tergolong kurang. Berdasarkan data faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi pada perawat di rumah sakit amal sehat disebabkan karena adanya rasa enggan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh pihak birokrasi rumah sakit amal sehat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Amal Sehat Slogohimo Kabupaten Wonogiri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Amal Sehat. Sampel dalam penelitian ini 108 perawat di Rumah Sakit Amal Sehat dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala keterlibatan kerja yang berisi 17 item valid dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,860$ dan skala komitmen organisasi yang berisi 20 item valid dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,950$. Analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *rank spearman*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas keterlibatan kerja tidak berhubungan secara signifikan terhadap komitmen organisasi, hasil analisis data yang dilakukan peneliti yang menggunakan teknik korelasi *Spearman* diketahui bahwa koefisien korelasi (r) komitmen organisasi sebesar $-0,080$ dengan signifikansi $0,410$. Dengan demikian hipotesis ditolak yaitu bahwa tidak ada hubungan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
1. BAB	
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
2. LANDASAN TEORI	
2.1 Komitmen Organisasi	12
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	12
2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi	14
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	17

2.2 Keterlibatan Kerja	18
2.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja.....	19
2.2.2 Dimensi Keterlibatan Kerja	20
2.2.3 Karakteristik Keterlibatan Kerja	21
2.3 Perawat	22
2.3.1 Pengertian Perawat	22
2.3.2 Prinsip-Prinsip Keperawatan	22
2.3.3 Peran Perawat	23
2.4 Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	24
2.5 Kerangka Berfikir	27
2.6 Rumusan Hipotesis	29
3. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	30
3.1.1 Jenis Penelitian	30
3.1.2 Desain Penelitian	31
3.2 Variabel Penelitian.....	31
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian	31
3.2.1.1 <i>Variabel Dependen (Y)</i>	31
3.2.1.2 <i>Variabel Independen (X)</i>	32
3.2.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.2.2.1 <i>Komitmen Organisasi</i>	32
3.2.2.2 <i>Keterlibatan Kerja</i>	33
3.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian	34

3.4 Subjek Penelitian	34
3.4.1 Populasi	34
3.4.2 Sampel	35
3.5 Metode Pengumpulan Data	38
3.5.1 Skala Komitmen Organisasi	37
3.5.2 Skala Keterlibatan Kerja.....	38
3.6 Validitas dan Reliabilitas	39
3.6.1 Uji Validitas	39
3.6.1.1 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi	41
3.6.1.2 Hasil Uji Validitas Skala Keterlibatan Kerja	43
3.6.2 Uji Reliabilitas	44
3.6.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi	45
3.6.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Skala Keterlibatan Kerja	45
3.7 Metode Analisis Data	45
4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Persiapan Penelitian	47
4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian	47
4.1.2 Perijinan Penelitian	48
4.1.3 Penentuan Subjek Penelitian.....	49
4.1.4 Penyusunan Alat Ukur	49
4.2 Pelaksanaan Penelitian	51
4.2.1 Proses Pengumpulan Data Penelitian	51
4.2.2 Proses Skoring	52

4.3 Hasil Penelitian Analisis Inferensial	52
4.3.1 Uji Hipotesis	52
4.4 Hasil Penelitian Analisis Data Deskripsi	54
4.4.1 Gambaran Umum Komitmen Organisasi	55
4.4.2 Gambaran Spesifik Komitmen Organisasi Perawat	57
4.4.2.1 <i>Gambaran Komitmen Organisasi Aspek Affektive Commitment</i>	57
4.4.2.2 <i>Gambaran Komitmen Organisasi Pada Perawat Dalam Aspek Continuance Commitment</i>	60
4.4.2.3 <i>Gambaran Komitmen Organisasi pada Perawat Dalam Aspek Normative Commitment</i>	63
4.4.3 Gambaran Umum Keterlibatan Kerja.....	66
4.4.4 Gambaran Spesifik Keterlibatan Kerja	69
4.4.4.1 <i>Gambaran Keterlibatan Kerja Karakteristik Aktif Berpartisipasi Dalam Pekerjaan</i>	69
4.4.4.2 <i>Gambaran Keterlibatan Kerja Karakteristik Mengutamakan Pekerjaan</i>	72
4.4.4.3 <i>Gambaran Keterlibatan Kerja Karakteristik Pekerjaan Penting Bagi Harga Diri</i>	75
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	78
4.5.1 Pembahasan Hasil Analisis Inferensial Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi	78
4.5.2 Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	83
4.5.3 Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif Keterlibatan Kerja.....	85
4.6 Keterbatasan Penelitian	87

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 88

5.2 Saran 89

DAFTAR PUSTAKA 90

LAMPIRAN 94

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Perawat Tahun 2015-2016	6
3.1 Hubungan Antar Variabel	34
3.2 Skoring Variabel Keterlibatan Kerja Dan Variabel Komitmen Organisasi	37
3.3 <i>Blue print</i> skala komitmen organisasi... ..	38
3.4 <i>Blue print</i> Skala Keterlibatan kerja	39
3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	42
3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja	43
3.7 Interpretasi Reliabilitas.....	45
4.1 Hasil Uji Korelasi Antara Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi	53
4.2 Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan <i>Mean</i> Hipotetik.....	54
4.3 Gambaran Umum Komitmen organisasi.....	56
4.4 Statistik Deskriptif Gambaran Secara Empirik Komitmen Organisasi Pada Perawat.....	56
4.5 Kriteria Komitmen Organisasi Perawat Berdasarkan Aspek <i>Affective Commitment</i>	58
4.6 Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi Perawat Berdasarkan Aspek <i>Affective commitment</i>	59
4.7 Kriteria Komitmen Organisasi Perawat Berdasarkan Aspek <i>Continuance Commitment</i>	61
4.8 Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi Perawat Berdasarkan Aspek <i>Continuance commitment</i>	62
4.9 Kriteria Komitmen Organisasi Perawat Berdasarkan Aspek <i>Normative Commitment</i>	64

4.10 Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi Perawat Berdasarkan Aspek <i>Normative Commitment</i>	65
4.11 Gambaran Umum Keterlibatan Kerja Pada Perawat.....	67
4.12 Gambaran Umum Komitmen Organisasi	68
4.13 Kriteria Keterlibatan Kerja Pada Perawat Berdasarkan Karakteristik Aktif Berpartisipasi dalam Pekerjaannya	70
4.14 Statistik Deskriptif Keterlibatan Kerja Perawat Berdasarkan Karakteristik Aktif Berpartisipasi dalam Pekerjaan	71
4.15 Kriteria Keterlibatan Kerja Pada Perawat Berdasarkan Karakteristik Mengutamakan Pekerjaan	73
4.16 Statistik Deskriptif Keterlibatan Kerja Perawat Berdasarkan Karakteristik Mengutamakan Pekerjaan	74
4.17 Kriteria Keterlibatan Kerja Pada Perawat Berdasarkan Karakteristik Pekerjaan Penting Bagi Harga Diri.....	76
4.18 Statistik Deskriptif Keterlibatan Kerja Perawat Berdasarkan Karakteristik Pekerjaan Penting Bagi Harga Diri.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	28
3.1 Hubungan Antar Variabel	34
4.1 Diagram Komitmen Organisasi Secara Umum	57
4.2 Diagram Komitmen Organisasi Secara Umum Berdasarkan Dimensi <i>Affective Commitment</i>	60
4.3 Diagram Komitmen Organisasi Secara Umum Berdasarkan Dimensi <i>Continuance Commitment</i>	63
4.4 Diagram Komitmen Organisasi Secara Umum Berdasarkan Dimensi <i>Normative Commitment</i>	66
4.5 Diagram Gambaran Umum Keterlibatan Kerja	69
4.6 Diagram Gambaran Umum Keterlibatan Kerja Berdasarkan Aktif Berpartisipasi	72
4.7 Diagram Gambaran Umum Keterlibatan Kerja Berdasarkan Mengutamakan Pekerjaan	75
4.8 Diagram Gambaran Umum Keterlibatan Kerja Berdasarkan Pekerjaan Penting Bagi harga diri	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Studi Pendahuluan.....	95
2. Skala Penelitian	97
3. Blue Print	105
4. Tabulasi Komitmen Organisasi.....	112
5. Tabulasi Keterlibatan Kerja	117
6. Hasil Uji Validitas	122
7. Hasil Uji Reliabilitas	124
8. Hasil Uji Hipotesis	126

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan dan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai manusia penggerak, pemikir dan perencana yang dipekerjakan di sebuah organisasi. Oleh sebab itu organisasi menuntut adanya keberhasilan dari setiap individu (sumber daya manusia). Menurut Trisnaningsih (dalam Tranggono, 2008) keberhasilan individu dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen yang dimiliki terhadap organisasi.

Organisasi merupakan wadah untuk kumpulan orang-orang dan memiliki tujuan tertentu yang khas. Organisasi ini dibentuk untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Adapun menurut Robbins (2008:14) mengemukakan bahwa, *“Organization is a consciously coordinated social units, composed of two or more people, that function on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals.”* (Organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau

serangkaian tujuan bersama). Setiap organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen, sehingga pegawai akan melakukan tugas dengan baik.

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Menurut Kuntjoro (2002:18) Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen karyawan (*Commitment Index*) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt yang dikutip dari Pambudi (2005), hanya 57% lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (*lifetime employment*) tidak lagi mendapat tempat. Loyalitas tidak lagi dimaksudkan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi.

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Hay Group tahun 2005 (dalam Manoppo, 2014) menunjukkan bahwa komitmen karyawan di negara – negara Asia mempunyai komitmen yang rendah termasuk Indonesia. Indonesia mendapatkan indeks komitmen 63 sama dengan Korea. Berbeda dengan Negara Eropa seperti Austria, Denmark, dan Meksiko mempunyai Indeks tertinggi yaitu 87%. Hasil survei melalui internet yang dilakukan oleh Watson Wyatt sebuah konsultasi sumber daya manusia tahun 2005 menunjukkan hasil yang sama, bahwa komitmen karyawan Indonesia juga rendah. Rendahnya nilai komitmen karyawan yang ada di Asia termasuk Indonesia disebabkan karena fokus perusahaan di Asia terhadap pengembangan sumber daya manusia belum merupakan skala prioritas, fokusnya masih usaha / produksinya selalu bertindak efisien.

Allen dan Meyer (dalam Rohman, 2009), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi (bentuk) yaitu *affective*, *normative* dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh

seorang pegawai secara emosional terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi pegawai dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi setiap pekerja atau pegawai dalam suatu organisasi.

Petugas layanan kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan bantuan jasa kesehatan baik yang bersifat *kurative* (pemberian pengobatan) maupun *preventive* (pencegahan) kepada masyarakat. Petugas layanan kesehatan atau pegawai sebagai pribadi juga mempunyai kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan untuk dapat berprestasi sebaik-baiknya dan pemenuhan kebutuhan para pegawai juga harus diperhatikan sehingga pegawai akan merasa dihargai dan diakui keberadaannya. Dengan demikian organisasi tidak hanya dapat menuntut apa yang harus diberikan pegawai tetapi juga memikirkan apakah kebutuhan pegawai sudah terpenuhi sehingga akan merangsang timbulnya sikap komitmen pegawai terhadap organisasi.

Sommer dkk (dalam Meiyanto, 1999) menambahkan bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai ini sangat penting bagi pegawai itu sendiri dan juga perusahaan. Perusahaan membutuhkan partisipasi pegawai dalam kualitas dan kuantitas tertentu, sedangkan pegawai membutuhkan pekerjaan yang menyenangkan, kesempatan berpartisipasi, upah yang sesuai, kesempatan promosi, serta hubungan antara atasan

dan bawahan yang baik. Di Indonesia terdapat lembaga atau organisasi yang memberikan layanan kesehatan baik yang dikelola oleh swasta maupun oleh pemerintah, salah satunya adalah rumah sakit.

Rumah sakit merupakan lembaga yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan. Hampir setiap wilayah provinsi dan kabupaten di Indonesia memiliki rumah sakit, diantaranya adalah Provinsi Jawa Tengah. Jawa Tengah yang merupakan salah satu provinsi terbesar di Indonesia memiliki sejumlah rumah sakit baik kelas A,B,C maupun D. Menurut data BPS di tahun 2014, Jawa Tengah memiliki lembaga pelayanan kesehatan baik negeri maupun swasta sejumlah 214 rumah sakit, di mana Rumah Sakit Negeri berjumlah 64 dan Rumah Sakit Swasta berjumlah 150. Dalam pemenuhan layanan kesehatan, sumber daya manusia baik tenaga medis seperti dokter, perawat maupun tenaga administratif memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan rumah sakit.

Rumah Sakit Amal Sehat merupakan salah satu Rumah Sakit Swasta di Kabupaten Wonogiri. Rumah Sakit Amal Sehat terletak di Kecamatan Slogohimo. Rumah Sakit ini menjadi rujukan pertama dan utama bagi masyarakat di sekitar Kecamatan Slogohimo. Walaupun disana terdapat puskesmas tetapi masyarakat di Slogohimo tetap memilih Rumah Sakit Amal sehat dikarenakan Rumah Sakit Amal Sehat melayani pasien 24 jam dan memiliki fasilitas yang memadai seperti adanya poli gigi, poli spesialis, poli umum dan IGD, selain itu rumah sakit ini juga satu-satunya rumah sakit yang berada di Kecamatan Slogohimo, dimana Kecamatan Slogohimo

merupakan salah satu kecamatan padat penduduk yang jauh dari pusat Kabupaten Wonogiri, maka tidak heran jika rumah sakit ini termasuk sebagai rumah sakit yang ramai dan memiliki banyak pasien, baik pasien rawat inap, maupun rawat jalan.

Masyarakat disekitar Kecamatan Slogohimo memanfaatkan rumah sakit amal sehat sebagai rumah sakit pilihan mereka. Jumlah pasien di rumah sakit amal sehat cukup banyak setiap bulanya. Bahkan masyarakat diluar Kecamatan Slogohimo juga banyak yang menjadi pasien di rumah sakit amal sehat. Layaknya rumah sakit lainnya, rumah sakit amal sehat memiliki beberapa sumber daya manusia pendukung seperti dokter, perawat, bidan dan pegawai lainnya. Sumber daya manusia yang tidak kalah penting dibutuhkan dalam sebuah rumah sakit adalah perawat. Sayangnya, jumlah tenaga perawat tidak seimbang dibandingkan dengan jumlah pasien yang meningkat setiap tahunnya berdasarkan data mengenai tenaga perawat pada tahun 2015 sampai 2016, tenaga perawat mengalami penurunan dari berbagai aspek yang dibuktikan dengan data sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Perawat Tahun 2015 - 2016

No	Uraian	TH.2015	TH.2016
1	Jumlah SDM Perawat	93	79
2	Jumlah SDM Perawat masuk	14	12
3	Jumlah SDM Perawat <i>resign</i>	2	7
4	Rata-rata prosentasi absensi perawat	90%	80%
5	Rata-rata penilaian kinerja SDM Perawat	85%	80%

Sumber : Laporan data kepegawaian tahun 2015/2016

Studi pendahuluan dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tinggi dan rendahnya komitmen organisasi dalam rumah sakit, dengan membagikan angket kepada 30 perawat. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 20-23 Maret 2017.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilaksanakan diperoleh hasil bahwa kurangnya komitmen organisasi pada perawat. Dilihat dari beberapa dimensi yaitu dimensi *affective comitmen*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Dalam dimensi *affective comitmen*, mengindikasikan bahwa kurangnya *affective comitmen* pada perawat rumah sakit tersebut. Ditunjukkan dengan beberapa aitem yang mengatakan bahwa 70% tidak selalu mengikuti LSI, kemudian 70% perawat juga tidak selalu mengikuti kajian rabu. Selanjutnya dimensi yang kedua yaitu *continuance comitmen* diperoleh hasil 60% perawat sulit bertahan dalam organisasi jika kurang disenangi atasan kemudian 53,33% juga mengalami kesulitan dalam beradaptasi. Didukung dengan aitem no 11, ini mengindikasikan kurangnya *continuance comitmen*. Dimensi yang ketiga yaitu *normative commitment* juga mengindikasikan bahwa kurangnya *normative commitment*, ditunjukkan dengan hasil 60% perawat tidak menjadikan tugas sebagai prioritas dan 53,33% akan keluar dari organisasi jika mendapat tawaran yang lebih tinggi dari organisasi yang lain.

Kecenderungan rendahnya komitmen organisasi dengan melalui studi pendahuluan ini diperkuat oleh tiga penelitian terkait mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi pada pegawai dan karyawan. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Eka Mariyanti (2014) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen

organisasi pada karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, pengaruh ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang positif sebesar 0.494 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja perawat maka semakin tinggi pula komitmen perawat tersebut terhadap organisasinya.

Penelitian terkait kedua, dilakukan oleh Miftha Safitri (2015). Ia menjelaskan bahwa meskipun faktor komitmen organisasi tidak hanya keterlibatan kerja, tetapi tidak dapat dipungkiri keterlibatan kerja merupakan faktor yang signifikan. Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Besar kontribusi keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dapat diketahui dengan melihat perolehan nilai *R Square* yaitu 0,242 atau sebesar 24,4%. Hal ini juga membuktikan bahwa keterlibatan kerja bukan satu-satunya yang memengaruhi komitmen organisasi pada dosen Universitas Negeri Jakarta.

Hasil penelitian yang terkait ketiga yaitu Maria Finsesia Ansel (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Pernyataan di atas didukung oleh Robbins (2006:94) yang menyatakan keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Selain itu berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja dan kepuasan

kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi polisi di Kepolisian Resor Ende di terima. Besarnya pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi tercermin dalam hasil penelitian dengan uji F (uji signifikansi simultan) dengan nilai Fhitung sebesar 20,244 pada taraf signifikansi 0,000($p < 0,005$). Temuan ini juga didukung dengan pembuktian nilai R square (R^2) sebesar 0,360 yang menjelaskan bahwa 36% dari total varians komitmen organisasi dapat dijelaskan secara simultan oleh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sisanya sebesar 64% dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan faktor komitmen organisasi yang telah dijelaskan di atas baik secara studi pendahuluan maupun dengan penelitian yang terkait, terdapat pula faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu partisipasi pegawai atau karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Huwaida (2011) bahwa keterlibatan kerja pada karyawan berhubungan dengan semangat kerja dan komitmen organisasi.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan adanya indikasi kurangnya keterlibatan kerja pada perawat di rumah sakit amal sehat. Hal tersebut berdasarkan pada tingginya persentase dalam indikator keterlibatan kerja pada item 6,7,8,9 dan 10. Persentase item 7 dan 9 menduduki nilai yang paling tinggi yakni 70% subjek memilih jawaban tidak. Sedangkan item nomor 6 memiliki persentase sebesar 50% subjek memilih jawaban tidak. Kemudian untuk item nomor 8 memiliki persentase sebesar 60% subjek memilih jawaban tidak. Sedangkan item nomor 10 memiliki persentase sebesar 59,9% subjek

memilih jawaban tidak. Jawaban tidak mengindikasikan bahwa kurangnya keterlibatan kerja pada perawat. Berdasarkan data tersebut maka dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi pada perawat di rumah sakit amal sehat disebabkan karena adanya rasa enggan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh pihak birokrasi rumah sakit amal sehat.

Rendahannya keterlibatan kerja pada perawat cenderung mengakibatkan penurunan partisipasi dan berdampak pada rendahnya komitmen organisasi. Untuk mengetahui keterkaitan dan kondisi keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Selogohimo Kabupaten Wonogiri lebih mendalam, penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai “hubungan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri.
2. Bagaimana gambaran komitmen organisasi para perawat di Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri.
3. Bagaimana gambaran keterlibatan kerja para perawat di Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada Perawat di Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri.
2. Untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Amal Sehat Slogohimo.
3. Untuk mengetahui gambaran keterlibatan kerja perawat di Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri.

1.4 Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan yang bermanfaat di bidang psikologi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang berguna bagi pihak rumah sakit mengenai keterlibatan kerja dan komitmen organisasi para perawat di Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri.

BAB 2

LANDASAN TEORI

Landasan teori merupakan hal yang penting sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Melalui landasan teori, diperoleh berbagai teori tentang permasalahan yang akan diteliti. Bab ini akan membahas konsep teoritis yang mendasari persoalan yang akan diteliti, antara lain mengemukakan tentang pengertian komitmen organisasi, dimensi komitmen organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, pengertian keterlibatan kerja, dimensi-dimensi keterlibatan kerja, faktor-faktor keterlibatan kerja, karakteristik keterlibatan kerja, pengertian perawat, peran perawat, hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi, dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006:249) “komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasinya dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. Menurut Meyer dan Allen (1997:25) komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008:155), “*organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*” artinya komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Ivancevich, (2006:234) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan identifikasi, keterlibatan pegawai dalam organisasi dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2008:100), “komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Tidak jauh berbeda, Wibowo (dalam Julitawaty, 2017), mendefinisikan komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pengertian tentang komitmen organisasi selanjutnya juga dipaparkan oleh Colquitt LePine dan Wesson (dalam Purnomo, 2018) menyebutkan bahwa, “*Organizational commitment is define as the desire on the part of an employee to remind a member of organization*”. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai upaya untuk mengingatkan pegawai merupakan bagian dari organisasi.. Sedangkan Robinson (dalam Anik dan Ariffudin, 2003) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu

organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Becker (dalam Sitorus, 2014) mendefinisikan komitmen organisasi adalah kecenderungan individu untuk terikat dalam kegiatan organisasi secara konsisten karena menganggap ada biaya dalam pelaksanaan kegiatan yang lain. Kemudian Salancik (dalam Suseno, 2010) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu tahap pada saat individu menjadi terikat karena tindakan-tindakannya dan dengan tindakan tersebut tumbuh keyakinan untuk tetap mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat diambil suatu garis besar bahwa komitmen organisasi merupakan suatu tingkat kepercayaan terhadap tujuan organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap berada di dalam organisasi serta menjadi bagian dari itu. Dalam hal ini, komitmen organisasi memiliki andil atau pengaruh pada setiap individu untuk tetap loyal atau setia terhadap suatu perusahaan. Salah satu hal yang dapat menyebabkan karyawan memiliki komitmen organisasi adalah visi dan misi organisasi atau perusahaan yang jelas. Jika perusahaan mempunyai visi dan misi yang jelas dan sesuai, maka karyawan akan lebih mudah menginternalisasi visi dan misi sehingga karyawan akan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (dalam Umam, 2012:259) dimensi komitmen organisasi dibagi menjadi tiga, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*.

1. *Affective Commitment*

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *Affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Dalam *affective commitment* terdapat indikator, Umam (2012:262) menjelaskan indikator *affective commitment* yaitu individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi yang berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah. Individu dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan akan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik, individu dengan *affective commitment* akan lebih mendukung kebijakan perusahaan, individu dengan *affective commitment* memiliki keinginan untuk menyarankan suatu hal demi kemajuan organisasi, dan individu yang memiliki *affective commitment* akan melaporkan kecurangan kepada pihak yang berwenang dalam perusahaan.

2. *Continuance Commitment*

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Menurut Kanter (dalam Sopiah, 2008:158) *continuance commitment* yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi

dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi. Dalam *continuance commitment* terdapat indikator, Umam (2012:263) menjelaskan indikator *continuance commitment* yaitu individu akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu jika meninggalkan organisasi akan mengalami kerugian, individu akan merespon ketidakpuasan terhadap kejadian-kejadian dalam pekerjaannya, dan individu yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi akan bersikap pasif atau membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik.

3. *Normative Commitmen*

Menggambarkan perasaan ketertarikan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *Normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa harus berada dalam organisasi tersebut. Dalam *Normative Commitment* terdapat indikator, Umam (2012: 264) menjelaskan indikator *normative commitment* yaitu individu akan bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas, individu yang memiliki *normative commitment* yang tinggi akan merasa nyaman dengan keadaan organisasi, dan individu yang memiliki *normative commitment* cenderung tidak akan berpindah-pindah pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Dalam *affective commitment* salah satunya berkaitan tentang keterlibatan anggota dalam organisasi.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Meyer dan Allen (dalam Umam, 2012:261) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi.

1. Karakteristik Pribadi Individu

Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis tersebut mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Termasuk kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

2. Karakteristik organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan, dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

3. Pengalaman selama berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasinya, perannya dalam organisasi dan hubungan antara anggota organisasi dengan pimpinannya.

Menurut David (dalam Sopiah, 2008:163) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengadilan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan .
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi. Dalam pengalaman selama berorganisasi menjelaskan tentang kepuasan anggota selama dalam organisasi dan perannya ini sejalan dengan salah satu pengertian keterlibatan kerja yaitu individu menikmati pekerjaan dan merasa puas dengan kondisi kerjanya, berkontribusi secara antusias untuk memenuhi tujuan bersama dan organisasi, serta merasakan kesan kebahagiaan dan komitmen terhadap organisasi.

2.2 Keterlibatan Kerja

2.2.1 Pengertian keterlibatan kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:100), keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak

pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri kemudian Davis dan Newstrom (1994:23), keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional individu dalam situasi kelompok yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan. Setelah itu Allen (dalam Wisaksono, 2014) Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkatan seseorang merasa identik dengan pekerjaan, dimana keterlibatan kerja akan mendorong seseorang bahwa pekerjaan adalah hal penting bagi dirinya.

Lodhal dan Kejner (dalam Hao, 2009) mendefinisikan pengertian keterlibatan kerja sebagai berikut “*Job involvement is defined as the degree to which a person identifies psychologically with his or her work and the importance of the work in the person’s total self image*” artinya keterlibatan kerja didefinisikan sebagai derajat psikologis seseorang terhadap pekerjaannya dan seberapa penting pekerjaan itu untuk dirinya. Kemudian, tidak jauh berbeda Van Wyk (dalam Andriyanto, 2016) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja mempunyai implikasi yang positif terhadap organisasi dalam hal pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menghasilkan motivasi yang positif, pertumbuhan kepribadian dan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, menurut Steers & Porter (dalam Ansel, 2012) keterlibatan kerja menunjukkan seberapa besar ketertarikan individu terhadap tugas atau pekerjaannya. Keterlibatan kerja pegawai berarti pegawai menikmati pekerjaan dan merasa puas dengan kondisi kerjanya, berkontribusi secara antusias untuk

memenuhi tujuan bersama dan organisasi, serta merasakan kesan kebahagiaan dan komitmen terhadap organisasi (Daft dalam Nur, 2017).

Menurut Kanungo & Morrow (dalam Safaria, 2013) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai kekusyukan secara psikologis pada aktivitas kerja. Sedangkan Brown (1996) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai berikut “*The degree to which a person identifies psychologically with his or her work and the importance of work to one’s self image*”, yaitu dimana seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya dan untuk organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka konsep definisi keterlibatan kerja dalam penelitian ini adalah individu dalam situasi kerja dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya untuk pencapaian tujuan organisasi sehingga pekerjaan merupakan hal penting bagi dirinya.

2.2.1. Dimensi keterlibatan kerja

Menurut Lodahl dan Kejner (dalam Saputra, 2013), keterlibatan kerja memiliki dua dimensi. Pertama, *performace, self-esteem, contingency*, yaitu keterlibatan kerja merefleksikan tingkat rasa harga diri karyawan yang dipengaruhi oleh *performance* kerja. Aspek ini mencakup tentang seberapa jauh hasil kerja seorang karyawan (*performance*) dapat memengaruhi harga dirinya (*self-esteem*). Keterlibatan kerja muncul ketika ada kemungkinan (*contingency*) *performance* yang baik sehingga meningkatkan harga diri seseorang. Kedua, pentingnya pekerjaan bagi gambaran total individu, dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh

mana karyawan mengidentifikasikan diri secara psikologis pada pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri secara total.

Dubin (dalam Saputra, 2013) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja adalah karyawan yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya. Ini berarti bahwa dengan bekerja, karyawan dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupan. Menurut Robbins (2008:194), karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat berpihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada dua dimensi dalam keterlibatan kerja yang pertama *performance*, *self-esteem*, *contingency* lalu yang kedua pentingnya pekerjaan bagi gambaran total individu.

2.2.2 Karakteristik Keterlibatan Kerja

Kanungo (dalam Ansel, 2012) mengemukakan bahwa ada 3 karakteristik keterlibatan kerja sebagai berikut:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan.

Menunjukkan individu terlibat dan perhatian terhadap pekerjaannya. Dalam kaitannya dengan posisi pekerjaan, dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa besar seorang karyawan perhatian, peduli dan menguasai bidang yang menjadi bagian dari pekerjaannya.

2. Mengutamakan pekerjaan.

Individu yang mengutamakan pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang

menarik dalam kehidupannya dan pantas untuk diutamakan. Dalam kaitannya dengan posisi, maka dapat diketahui seberapa besar individu berusaha yang terbaik dalam bekerja dan merasa pekerjaannya adalah hal yang menarik.

3. Pekerjaan penting bagi harga diri.

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap individu dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana individu menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan yaitu mempunyai kompetensi dan mampu mengatasi masalah-masalah kehidupan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ada tiga karakteristik keterlibatan kerja yaitu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, mengutamakan pekerjaan, dan pekerjaan penting bagi harga diri.

2.3 Perawat

2.3.1 Pengertian Perawat

Perawat menurut peraturan menteri kesehatan No. 1239/Menkes/SK/XI/2001 didefinisikan sebagai seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan pertauran dan perundang-undangan yang berlaku.

2.3.2 Prinsip-prinsip Keperawatan

Perawat dan keperawatan merupakan suatu bentuk layanan kesehatan profesional yang merupakan bagian integral dari layanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu-ilmu dan kiat keperawatan. Dalam melaksanakan tugasnya,

perawat harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip keperawatan, Asmmadi (2008:8) meliputi:

1. Keperawatan adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari profesi kesehatan yang lain.
2. Keperawatan mempunyai beberapa tujuan, antara lain memberi bantuan paripurna dan efektif kepada klien serta memenuhi kebutuhan dasar manusia (KDM) pada klien.
3. Fungsi utama perawat adalah membantu klien baik dalam keadaan sakit maupun sehat (promosi kesehatan).
4. Intervensi keperawatan dilakukan dalam upaya meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit, menyembuhkan, serta memelihara kesehatan.

2.3.3 Peran Perawat

Perawat dalam melakukan tugasnya mempunyai berbagai macam peran yang harus di penuhi, menurut Hidayat (2004:30) perawat memiliki peran sebagai berikut: 1) Peran sebagai pemberi asuhan keperawatan. Peran ini dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan. 2) Peran sebagai advokat pasien. Peran ini dilakukan perawat dalam membantu pasien dan keluarganya dalam menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberi pelayanan atau informasi lain khususnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Juga dapat berperan mempertahankan dan melindungi hak-hak pasien yang meliputi hak atas pelayanan sebaik-baiknya, hak atas informasi tentang penyakitnya

dan hak atas privasi. 3) Peran edukator. Peran ini dilakukan dengan membantu pasien dalam meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan, gejala penyakit bahkan tindakan yang diberikan, sehingga terjadi perubahan perilaku dari pasien setelah dilakukan pendidikan kesehatan. 4) Peran koordinator Peran ini dilaksanakan dengan mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan pasien. 5) Peran kolaborator. Peran perawat di sini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapis, ahli gizi dan lain-lain dengan berupaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan termasuk diskusi atau tukar pendapat dalam penentuan bentuk pelayanan selanjutnya. 6) peran konsultan. Di sini perawat berperan sebagai tempat konsultasi terhadap masalah atau tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Peran ini dilakukan atas permintaan pasien terhadap informasi tentang tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan. 7) Peran pembaharu. Peran ini dapat dilakukan dengan mengadakan perencanaan, kerja sama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

2.4 Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Komitmen

Organisasi

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang yang memiliki persamaan tujuan. Menurut Robbins (2008:14) mengungkapkan bahwa organisasi merupakan sesuatu yang terkoordinasi terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi secara kontinu untuk mencapai serangkaian tujuan bersama.

Rumah sakit merupakan organisasi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan. Dalam pemenuhan layanan kesehatan, sumber daya manusia baik tenaga medis seperti dokter, perawat maupun tenaga administratif memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan rumah sakit, khususnya perawat.

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Dalam hal ini, keterlibatan perawat dalam mewujudkan tujuan organisasi menjadi motor penggerak tersendiri bagi keberhasilan sebuah organisasi. Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Pernyataan di atas didukung oleh DeCareful & Schaan (dalam Ansel, 2012) menyatakan individu dengan tingkat keterlibatan tinggi akan menempatkan kepentingan pekerjaan di pusat hidupnya. Selanjutnya, Brown (dalam Ansel, 2012) berpendapat bahwa peningkatan keterlibatan kerja dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas dengan melibatkan lebih banyak pekerja secara sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga pekerja mendapat pengalaman yang lebih bermakna dan memuaskan.

Keterlibatan kerja pada perawat akan mendorong peningkatan komitmen organisasi. Menurut Robbins (2006:94) keterlibatan kerja merupakan proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas perawat dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja

mereka, lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka serta lebih setia pada organisasi. Hal ini menunjukkan adanya kaitan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Perawat yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Komitmen terhadap organisasi mempunyai penekanan pada individu dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen terhadap organisasi akan menimbulkan kepatuhan setiap individu terhadap aturan-aturan organisasi.

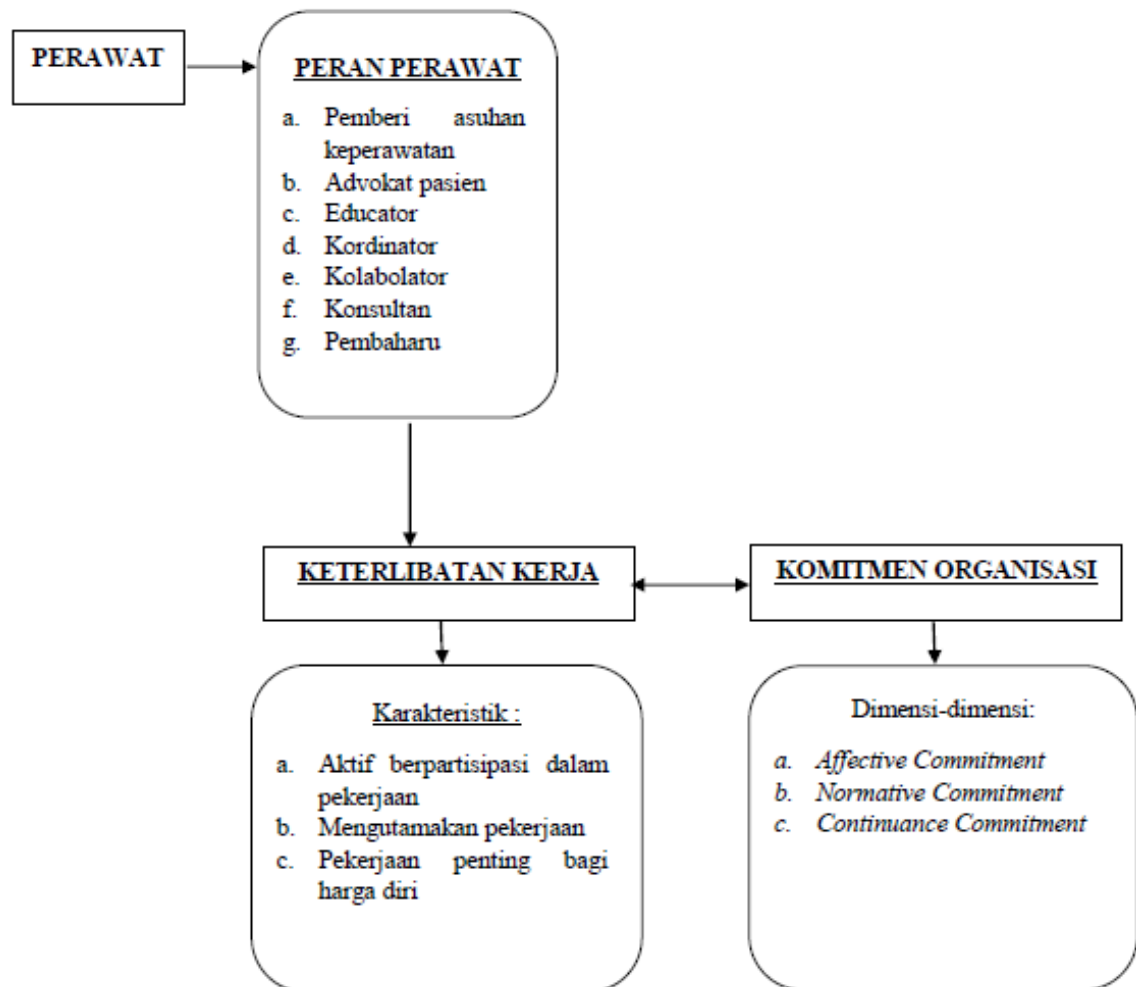
Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen karyawan (*Commitment Index*) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt yang dikutip dari Pambudi (2005), hanya 57% lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (*lifetime employment*) tidak lagi mendapat tempat. Loyalitas tidak lagi dimaksudkan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi. Hal ini tentu akan mempengaruhi citra sebuah organisasi.

2.5 Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan mengenai keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat, peneliti menjelaskan alur hubungan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat melalui kerangka berfikir.

Perawat dalam rumah sakit memiliki peran yang sangat penting untuk melayani pasien. Hal ini perawat menjadi *pioneer* pada lembaga rumah sakit terutama dalam pemberian kesan pertama, oleh sebab itu perawat dituntut untuk aktif berpartisipasi, mengutamakan tugas, dan menganggap pekerjaan penting bagi harga diri, karakteristik yang sudah disebutkan tadi termasuk kedalam konsep keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja adalah salah satu komponen dalam komitmen organisasi. Diduga Semakin tingginya keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh perawat.

Atas dasar deskripsi kerangka berfikir di atas, dapatlah divisualisasikan dengan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian

2.6 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka dapat di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada Perawat Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri, maksudnya semakin tinggi keterlibatan kerja akan semakin tinggi komitmen organisasi kerja pada perawat begitu juga sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi pada perawat.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri sehingga hipotesis ditolak.
2. Gambaran komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri secara umum tergolong dalam kategori sedang..
3. Gambaran keterlibatan kerja perawat di Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri tergolong dalam kategori Tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil dan simpulan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat untuk beberapa pihak. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi perawat

Diharapkan untuk para perawat lebih memiliki dedikasi terhadap rumah sakit dengan memahami dan menerapkan tentang prinsip-prinsip keperawatan dan visi misi

rumah sakit amal sehat. Sehingga terjadi keselarasan antara perawat dengan rumah sakit.

2. Bagi rumah sakit amal sehat

Bagi rumah sakit diharapkan untuk lebih memperhatikan perawat terkait dengan memberikan penghargaan untuk perawat yang memiliki kinerja yang baik, sehingga perawat akan merasa nyaman bekerja didalam organisasi dan memotivasi perawat untuk tetap bertahan bekerja di rumah sakit.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain yang akan meneliti maupun mengembangkan penelitian serupa mengenai keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi, diharapkan untuk memperluas ruang lingkup penelitian misalnya dengan memperluas populasi atau menambah variabel lain, sehingga hasil yang didapatkan lebih komperhensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilyan, B. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru. *JOM Fekon, Vol. 4 No. 1*, 153-166.
- Andriyanto, I. (2016). Analisis Peran Keterlibatan Kerja dalam Hubungan Etika Kerja Islam dan Sikap terhadap Perubahan. *Iqtishadia*, 1-26.
- Anik, S., & Arifuddin. (2003). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi. *JAAI VOLUME 7 NO. 2*, 159-182.
- Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (Polres) Ende. 125-142.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, S. (2014). *prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmadi. (2008). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Azwar, S. (2001). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 235-255.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1994). *Perilaku dalam Organisasi Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Hao, C. C. (2009). A Study of The Critical Factors of The Job Involvement of Financial Service Personnel after Financial Tsunami: Take Developing Market (Taiwan) for Example. *African Journal of Business Management*, 798-806.
- Hidayat, A. A. (2004). *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Huwaida, H. (2011). Hubungan Keterlibatan Kerja, Semangat Kerja, dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Dosen di Politeknik Negeri Banjarmasin. *Jurnal Intekna*, 91-97.

- Ivancevich, J. d. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Julitawaty, W., & Tulim, A. (2017). Analisis Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Pioneer Glassindo Utama Binjai. *Bisnis Kolega*, 7-11.
- K, T. P., & Wardani, S. I. (2013). The Effect of Job Involvement and Organization's Commitment to the Management of Change (Study in Division of Mineral PT. Harita Grup). *Menejemen*.
- Kuntjoro, Z. S. (2002). *Komitmen Organisasi*. Gramedia Pustaka: Jakarta.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Manoppo, A. I., Rejeki, S., & Ulliya, S. (2014). Hubungan Organisasi Lini Dan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi . *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 85-93.
- Mariyanti, E. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Kota Padang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer*, 38-45.
- Meiyanto, S. (1999). Nilai-nilai Kerja dan Komitmen Organisasi : Sebuah Studi Dalam Konteks Pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 29-40.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Worplace Theory Research and Application*. California: Sage Publication.
- Nur, M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kekompakan, Keterlibatan. *Bisnis dan Pembangunan*, 57-70.
- Pambudi. (2005, january 6). *Employee Relations*. Retrieved from PortalHR: <https://portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-indonesia/>
- Purnomo, A. C., Sunarya, A., & Jati, R. W. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. *Informatika*, 245-261.
- Purwanto, E. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, S. P. (2006). *Perlaku Organisasi : Edisi ke-10 Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Index Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat .

- Rohman, A. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi pada Karyawan Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah). *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, 509-522.
- Safaria, S. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.SeaScape Surveys Indonesia. *e-jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1-17.
- Safitri, M. (2015). Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Di Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 83-89.
- Sancaya, I. G. (2017). Pengaruh Karakteristik Personal dan karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pengerjain Kain Tenun Endak di Pelangi Traditional Weaving Sidemen Tahun 2016. *e-jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol: 10 No: 2*.
- Saputra, A. A., Yono, L. H., & Irvianti, L. S. (2013). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT Prima Graphia Digital . *Binus Business Review* , 897-903.
- Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). Pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan pt. X. *Psikologi*, 1-9.
- Sitorus, D. S., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis dan Manajemen*, 45-52.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi* . yogyakarta: andi yogyakarta.
- Statistik, B. P. (25, mei 2016). *anyaknya Rumah Sakit Umum dan Tempat Tidur Menurut Kabupaten/Kota dan Pengelolaan di Jawa Tengah Tahun 2014*. Diambil kembali dari [jateng.bps.go.id: https://jateng.bps.go.id/statictable/2015/09/23/1092/banyaknya-rumah-sakit-umum-dan-tempat-tidur-menurut-kabupaten-kota-dan-pengelolaan-di-jawa-tengah-tahun-2014.html](https://jateng.bps.go.id/statictable/2015/09/23/1092/banyaknya-rumah-sakit-umum-dan-tempat-tidur-menurut-kabupaten-kota-dan-pengelolaan-di-jawa-tengah-tahun-2014.html)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sujudi, A. (2001). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1239/Menkes/SK/XI/2001*. Jakarta: Kementrian Kesehatan R.I.
- Suseno, M. N. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 74-109

- Tranggono, R. P. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 80-90.
- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X* (hal. 1-56). Makassar: AMKP.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wisaksono, A. (2014). Analisis Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines). *Fokus Ekonomi*, 46-64.