

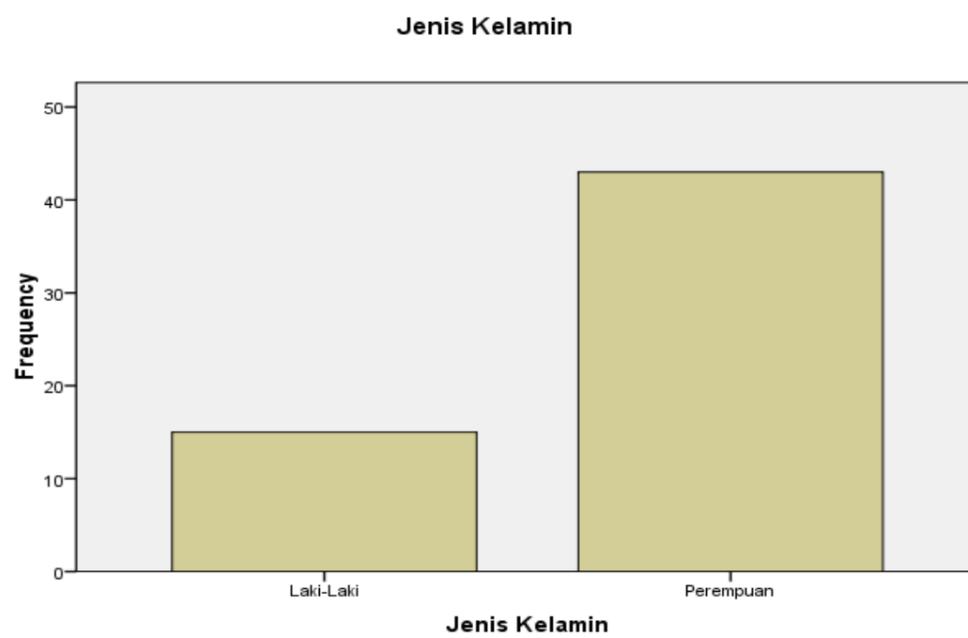
**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Sampel Penelitian**

Pada penelitian ini sampel yang digunakan sejumlah 58 perawat. Sampel dalam penelitian ini merupakan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok. Gambaran umum sampel penelitian akan dijelaskan berikut ini.

**4.1.1 Gambaran Sampel Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin**

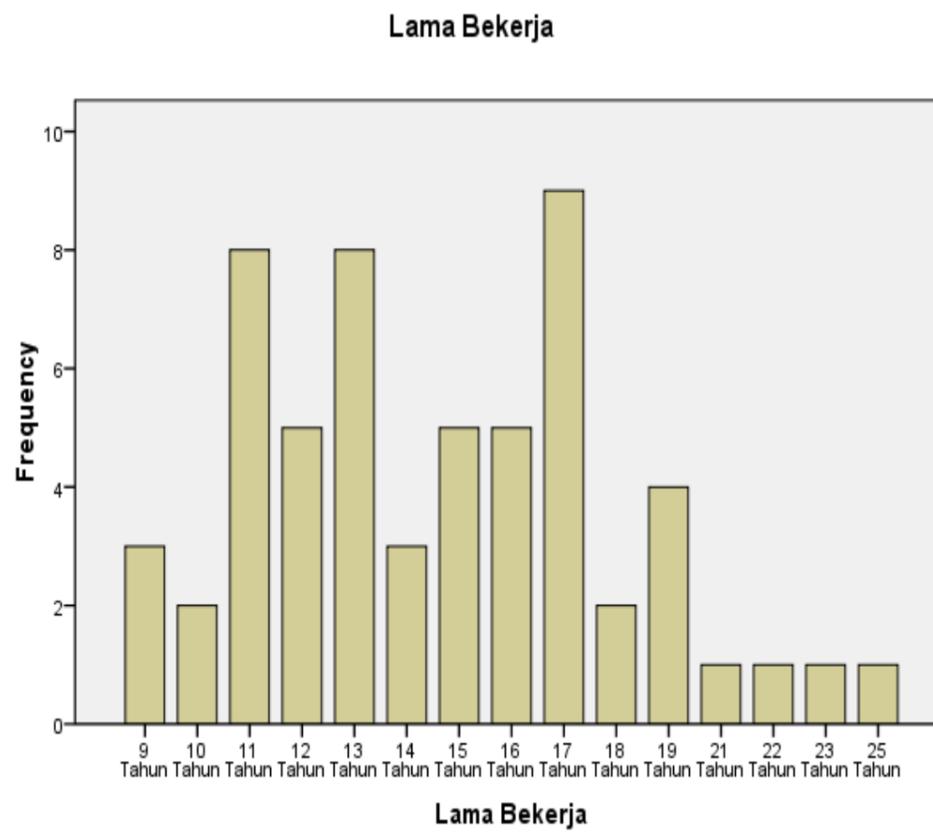
Jumlah sampel penelitian dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 25.9% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 74.1%.



Gambar 4.1 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

#### 4.1.2 Gambaran Sampel Penelitian berdasarkan Lama Kerja

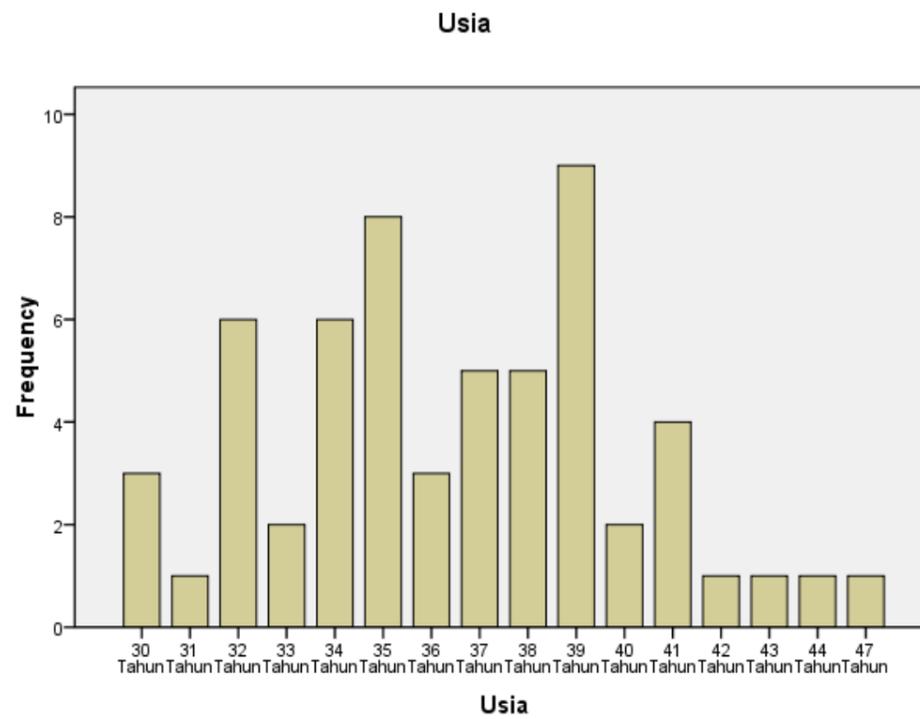
Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah gambaran data berdasarkan lama kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok.



Tabel 4.2 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

#### 4.1.3 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah gambaran data berdasarkan usia perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok:



Gambar 4.3 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Usia

## 4.2 Prosedur Penelitian

### 4.2.1 Persiapan Penelitian

Pertama peneliti menentukan topik yang akan dijadikan penelitian. Setelah menentukan topik, peneliti menentukan populasi untuk penelitian dan melakukan persiapan dengan mengumpulkan data, fenomena, dan kejadian aktual. Setelah terkumpul, peneliti merumuskan variabel yang akan diteliti sekaligus mencari literatur dari berbagai buku agar tinjauan teori lebih berisi dan kaya akan variabel yang diteliti.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti menyiapkan beberapa persiapan agar penelitian berjalan dengan lancar. Peneliti mendatangi populasi yang peneliti pilih

untuk memastikan prosedur resmi terkait dengan perizinan. Peneliti langsung membawa surat izin dari Universitas untuk instansi populasi yang peneliti pilih dan peneliti harus menyelesaikan administrasi agar dapat meneruskan perizinan ke Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Depok guna mendapatkan surat rekomendasi yang sah dari Pemerintah Kota Depok.

Selama menunggu birokrasi dari instansi, peneliti menyiapkan alat ukur kedua variabel yang akan peneliti gunakan untuk uji coba di lapangan. Persiapan pertama adalah mengonsultasikan alat ukur dengan dosen pembimbing. Setelah disetujui untuk mengadopsi alat ukur tersebut, peneliti meminta *expert judgement* dari ahli yang direkomendasikan oleh dosen pembimbing, yaitu Prof. Dr. Burhanuddin Tola.

#### **4.2.2 Pelaksanaan Penelitian**

Selanjutnya peneliti melakukan uji coba untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari kedua alat ukur. Peneliti memberikan 40 kuesioner dan yang dapat diolah hanya 34 kuesioner karena tidak terpenuhinya kriteria sampel yang peneliti pilih.

Peneliti dapat melakukan pengambilan data final dengan kuesioner final setelah uji coba alat ukur terpenuhi dan tidak terdapat perubahan sama sekali karena kedua alat ukur valid dan reliabel. Kemudian peneliti mengambil data final kepada 58 perawat bersama dengan Kepala Bidang Keperawatan dan juga Kepala Ruang. Dalam prosesnya, peneliti harus menunggu waktu luang dari perawat yang memiliki kesibukan berbeda-beda sehingga mengakibatkan lamanya waktu pengambilan data. Sampai pada akhirnya terkumpul 58 kuesioner yang terisi dengan baik sehingga peneliti dapat melanjutkan penelitian ke tahap pengolahan data final.

#### **4.3 Hasil Analisis Data Penelitian**

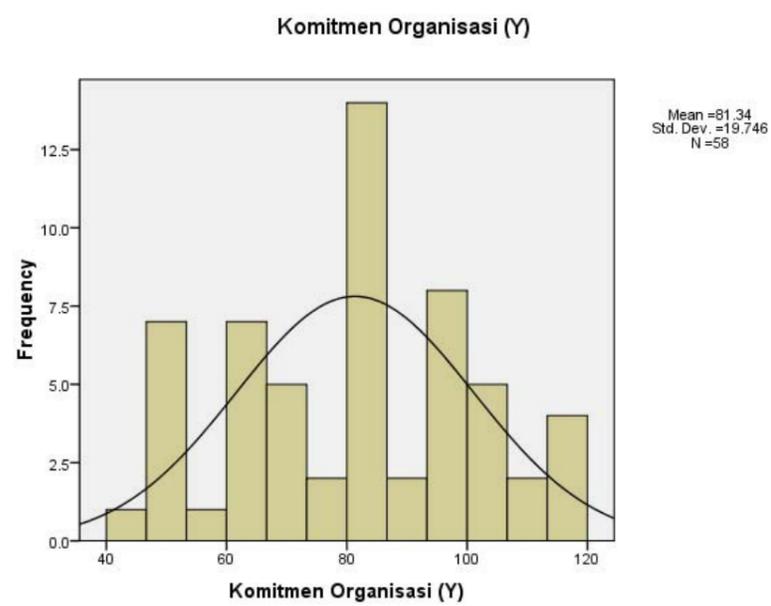
Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah hasil analisis data perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok:

Tabel 4.1 Hasil Analisis Data

No.	Variabel	N	Mean	Median	SD	Varians	Min	Max
1.	Komitmen Organisasi	58	81,34	83,00	19,746	389,914	46	118
2.	Keterikatan Kerja	58	77,50	78,00	19,684	387,447	42	113

#### 4.3.1 Variabel Komitmen Organisasional

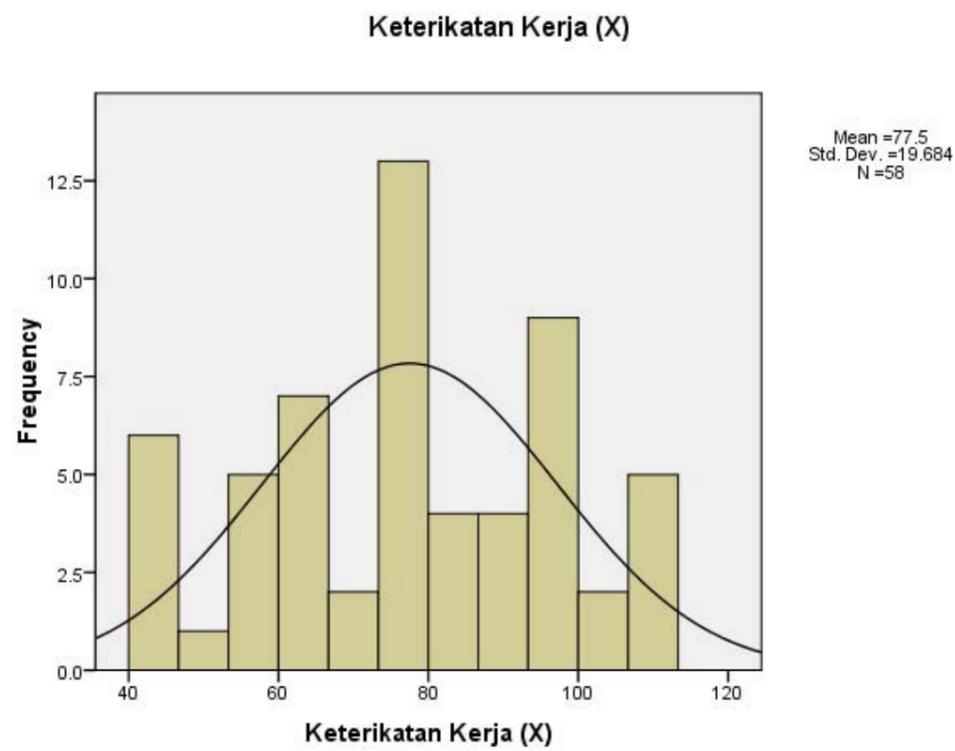
*Affective, Continuance, and Normative Commitment Scales* terdiri dari tiga dimensi yakni komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Pada variabel komitmen organisasi didapati mean sebesar 81,34, median 83,00, standar deviasi 19,746, varians 389,914, nilai minimum 46, nilai maksimum 118. Berikut ini merupakan histogram dari data di atas:



Gambar 4.4 Data Deskriptif Komitmen Organisasi

### 4.3.2 Variabel Keterikatan Kerja

*Utrecht Work Engagement Scales* terdiri dari tiga dimensi yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pada variabel komitmen organisasi didapati mean sebesar 77,50, median 78,00, standar deviasi 19,684, varians 387,447, nilai minimum 42, nilai maksimum 113. Berikut ini merupakan histogram dari data di atas:



Gambar 4.5 Data Deskriptif Keterikatan Kerja

### 4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data yang bertujuan untuk melihat distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian menggunakan metode statistik Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan tingkat alpha yang digunakan. Data yang dapat digunakan bila data berdistribusi normal

yakni bila signifikansi  $> \alpha$  ( $p > 0.05$ ) dan juga berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Rangkuti, 2012).

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	$p$	$\alpha$	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,200	0,05	Terdistribusi Normal
Keterikatan Kerja	0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Tabel 4.2 menunjukkan nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4.3.4 Uji Linearitas

Uji linieritas dibutuhkan untuk melihat apakah hubungan antara dua variabel tergolong linier atau tidak. Variabel bersifat linier satu sama lain bila signifikansi  $< \alpha$  ( $p > 0,05$ ).

Tabel 4.3 Hasil Uji Linearitas

Variabel	$p$	$\alpha$	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,00	0,05	Linier
Keterikatan Kerja	0,00	0,05	Linier

#### 4.3.5 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi untuk menguji hipotesis. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara komitmen berorganisasi dengan keterikatan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok. Teknik statistik yang peneliti gunakan untuk mengetahui hubungan dari kedua variabel adalah pearson correlation. Koefisien korelasi antar variabel adalah sebesar 0,878 di mana nilai tersebut lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,266 dan juga nilai signifikansi yang didapatkan sejumlah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan keterikatan kerja.

Tabel 4.4 Hasil Uji Korelasi Antar Variabel

Variabel	$r$	$r$ tabel	$p$	$\alpha$	Keterangan
<b>Komitmen Organisasi</b>	0,878	0.266	0,000	0,05	Terdapat Korelasi yang Signifikan
<b>Keterikatan Kerja</b>					

Koefisien korelasi antar dimensi didapati lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,266 dan juga nilai signifikansi yang didapatkan sejumlah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dimensi komitmen organisasi dengan dimensi keterikatan kerja.

Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi Antar Dimensi

	<i>Vigor</i>	<i>Dedication</i>	<i>Absorption</i>	<b>Keterangan</b>
<b>Komitmen Afektif</b>	0,684	0,693	0,812	Terdapat Korelasi yang Signifikan
<b>Komitmen Kontinuans</b>	0,707	0,882	0,818	
<b>Komitmen Normatif</b>	0,684	0,693	0,812	

Dari hasil uji korelasi kedua variabel, didapati nilai koefisien korelasi sebesar 0,878 di mana nilai tersebut lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,266 dan juga nilai signifikansi yang didapatkan sejumlah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan keterikatan kerja. Berikut adalah hasil uji hipotesis berdasarkan korelasi antar dimensi:

1. Ha: terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan vigor

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara komitmen afektif dengan vigor adalah 0,684 dan lebih besar dari nilai  $r$  tabel sebesar 0,266, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti Ha diterima dan terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan vigor.

2. Ha: terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan dedication

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara komitmen afektif dengan dedication adalah 0,693 dan lebih besar dari nilai  $r$  tabel sebesar 0,266, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti Ha diterima dan terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan dedication.

3. Ha: terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan absorption

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara komitmen afektif dengan *absorption* adalah 0,812 dan lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,266, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti  $H_a$  diterima dan terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan *absorption*.

4.  $H_a$ : terdapat hubungan antara komitmen kontinuans dengan *vigor*

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara komitmen kontinuans dengan *vigor* adalah 0,707 dan lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,266, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti  $H_a$  diterima dan terdapat hubungan antara komitmen kontinuans dengan *vigor*.

5.  $H_a$ : terdapat hubungan antara komitmen kontinuans dengan dedikasi

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara komitmen kontinuans dengan dedikasi adalah 0,882 dan lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,266, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti  $H_a$  diterima dan terdapat hubungan antara komitmen kontinuans dengan dedikasi.

6.  $H_a$ : terdapat hubungan antara komitmen kontinuans dengan *absorption*

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara komitmen kontinuans dengan *absorption* adalah 0,818 dan lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,266, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti  $H_a$  diterima dan terdapat hubungan antara komitmen kontinuans dengan *absorption*.

7.  $H_a$ : terdapat hubungan antara komitmen normatif dengan *vigor*

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara komitmen afektif dengan *vigor* adalah 0,772 dan lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,266, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti  $H_a$  diterima dan terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan *vigor*.

8. Ha: terdapat hubungan antara komitmen normatif dengan *dedication*

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara komitmen normatif dengan *dedication* adalah 0,737 dan lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,266, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 yang berarti Ha diterima dan terdapat hubungan antara komitmen normatif dengan *dedication*.

9. Ha: terdapat hubungan antara komitmen normatif dengan *absorption*

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara komitmen normatif dengan *absorption* adalah 0,806 dan lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,266, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 yang berarti Ha diterima dan terdapat hubungan antara komitmen normatif dengan *absorption*.

#### 4.4 Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian yang juga diperoleh dari pengujian hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti adanya hubungan antara komitmen berorganisasi dan keterikatan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini didapati koefisien korelasi variabel komitmen organisasi dengan keterikatan kerja sebesar 0,878. Hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan. Koefisien korelasi kedua variabel termasuk ke dalam kategori kuat atau tinggi. Hubungan komitmen organisasi dengan keterikatan kerja ini menunjukkan arah hubungan yang positif yang juga berarti kedua variabel searah. Hubungan variabel yang searah menandakan apabila variabel komitmen organisasi semakin besar, maka variabel keterikatan kerja juga semakin besar. Dalam penelitian ini juga dihasilkan *r square* untuk mengetahui sumbangan komitmen organisasi terhadap keterikatan kerja dan diketahui bahwa komitmen organisasi menyumbang 77% terhadap keterikatan kerja dan 23% disebabkan oleh hal lainnya.

Dengan demikian, komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok yang tinggi juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja perawatnya yang tinggi. Hal ini sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi karena dengan komitmen dan keterikatan kerja yang tinggi dari seluruh anggotanya dapat menentukan upaya bagi organisasi untuk terus berkembang dan memberikan pelayanan jasa yang semakin baik pula. Mengingat dalam komitmen organisasi dan keterikatan kerja terdapat dimensi-dimensi penting untuk membangun organisasi yang unggul, seperti indentifikasi diri, keterikatan psikologis karyawan dalam tugas-tugas organisasi, loyalitas dan kecintaan terhadap organisasi. Individu akan senantiasa mengantisipasi orang-orang yang ingin mengambil kesempatan untuk melakukan tindakan dengan cara yang selaras dengan tujuan organisasi juga perawat akan konsisten berjuang bila nantinya menghadapi hambatan atau situasi yang ambigu (Marcer, dalam Bakker & Leiter, 2010) bahkan komitmen organisasi dan keterikatan kerja bukan hanya mengenai kesetiaan atau loyalitas pasif terhadap organisasi, melainkan merupakan dinamika aktif dari segenap anggota terhadap organisasinya.

Semakin perawat memiliki komitmen organisasi dan keterikatan kerja yang kuat maka kualitas layanan yang diberikan akan semakin meningkat dan perawat akan memberikan layanan yang optimal sehingga pasien beserta keluarganya akan merasa puas. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Gallup Organization (dalam Bakker dan Leiter, 2010) yang menemukan bahwa keterikatan kerja mendorong pemasukan bagi bisnis, meningkatkan produktivitas individu, dan memertahankan individu dalam organisasi karena terpenuhinya dimensi kebutuhan dasar individu dalam pekerjaannya, dukungan dari rekan kerja maupun atasan, dan persepsi mengenai kesempatan pengembangan dan pertumbuhan di dalam organisasi. Rasa bahagia untuk menghabiskan sisa karir di rumah sakit, ketidakmauan untuk meninggalkan rumah sakit, serta rasa antusias kepada pekerjaan mampu meningkatkan semangat kerja, dedikasi, dan absorpsi perawat untuk terus memberikan pelayanan yang berkualitas karena keinginan murni dari diri individu untuk berkontribusi peran kerjanya dan kesuksesan organisasi karena adanya energi

psikis pada individu yang membuatnya akan lebih fokus terhadap tugas yang ingin dicapai sehingga individu memusatkan usaha yang kuat untuk terus mencapainya.

#### **4.5 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu sedikitnya bahan acuan untuk teori keterikatan kerja.