

**ORGANISASI DAN KINERJA PERAWAT
DIRUANG RAWAT INAP RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

TESIS

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2
Program Studi Manajemen Rumah Sakit



Oleh

LILIS ROHAYATI

20111030044

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2014

TESIS

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
DAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL

Diajukan Oleh
Lilis Rohayati
20111030044

Telah Disetujui Oleh:

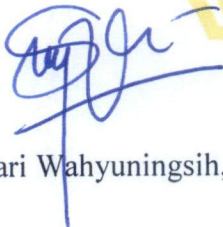
Pembimbing I



Dr. Susanto, M.S.

Tanggal 23 Juli 2014

Pembimbing II



Sri Handari Wahyuningsih, S.E., M.Si.

Tanggal 23 Juli 2014

orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia

Yogyakarta, Juli 2014

Yang Membuat Pernyataan :

LILIS ROHAYATI

20111030044

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, serta Sholawat salam dipanjatkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW atas rahmatnya dan karunianya serta bimbingan yang telah diberikan, sehingga tesis ini telah dapat diselesaikan dalam rangka memenuhi sebagian dari persyaratan guna mencapai Gelar Magister Manajemen Rumah Sakit di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL”**

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata 2 Program Studi Manajemen Rumah Sakit. Dalam kesempatan yang sangat baik ini perkenankanlah penulis mengucapkan penghargaan dan terimakasih yang tidak ternilai kepada :

1. dr. Erwin Santoso, Sp. A., M.Kes., selaku ketua pengelola Program Studi Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Dr. Susanto, M.S selaku dosen pembimbing tesis I yang telah memberikan banyak masukan dan saran untuk sempurnanya tesis ini.
3. Ibu Sri Handari Wahyuningsih, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing tesis II yang telah banyak memberikan waktu, tenaga serta pikiran dalam membantu penulis menyelesaikan tesis ini.
4. Direktur RSUD Penembahan Senopati Bantul yang telah memberikan ijin penelitian di RSUD Penembahan Senopati Bantul.
5. Seluruh staf diklat, kepala ruang bangsal dan perawat RSUD Penembahan Senopati Bantul yang telah membantu pelaksanaan penelitian.
6. Seluruh dosen dan staf TU Program Studi Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.yang telah menyediakan

MOTTO

“Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)”

(QS. An-Najm : 39-40)

“*Manjadda wajada* (Barang siapa yang bersungguh-sungguh pasti mendapatkan)”

“Barang siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

(H.R. Muslim dan Abu Hurairah)

Jesis ini kupersembahkan kepada:

Mamah dan Papa tercinta

Keluarga Besaraku

Dan Almamaterku

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
INTISARI	xiv
ABSTRACT	xv

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Telaah Pustaka	12
1. Kinerja.....	12
2. Komitmen Organisasi	20
3. Kepuasan Kerja.....	25
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Landasan Teori	35
D. Kerangka Konsep.....	38
E. Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis dan Rancangan Penelitian	40
B. Subyek dan Obyek Penelitian.....	40
C. Populasi, Sampel dan Sampling.....	41
D. Variabel Penelitian.....	42
E. Definisi Operasional Variabel	43
F. Instrumen Penelitian	44
G. Uji Validitas dan Reabilitas.....	47
H. Metode Pengolahan Data dan Analisis Data.....	48
I. Etika Penelitian	54

A. Hasil Penelitian	56
B. Pembahasan	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	97
A. Simpulan	97
B. Saran	98
C. Keterbatasan Penelitian.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1. Data Status Tenaga Keperawatan Bulan Mei Tahun 2014.....	41
Tabel 3.2. Sebaran item kuesioner kepuasan kerja perawat.....	45
Tabel 3.3. Sebaran item kuesioner Komitmen organisasi perawat.....	46
Tabel 3.4. Sebaran item kuesioner kinerja perawat	46
Tabel 4.1 Tenaga Kesehatan RSUD Panembahan Senopati Bantul Tahun 2013	59
Tabel 4.2. Indikator Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul	61
Tabel 4.3. Gambaran Kuesioner yang di bagikan kepada perawat.....	63
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	64
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	65
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	66
Tabel 4.8. Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.9. Distribusi Responden berdasarkan Usia	67
Tabel 4.10. Distribusi Responden berdasarkan Penghasilan/gaji	68
Tabel 4.11. Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan terakhir	69
Tabel 4.12. Distribusi Responden berdasarkan Lama Bekerja	69
Tabel 4.13. Distribusi Responden berdasarkan Status Kepegawaian.....	70
Tabel 4.14. Distribusi Responden berdasarkan Pelatihan yang pernah diikuti	70
Tabel 4.15. Hasil Analisis Deskriptif.....	71

Tabel 4.16. Kategorisasi Skor pada Variabel Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 4.17. Kategorisasi Skor pada Variabel Komitmen Organisasi	76
Tabel 4.18. Kategorisasi Skor pada Variabel Kinerja Perawat.....	78
Tabel 4.19. Rangkuman Hasil Koefisiensi Analisis Jalur	79

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1. Kerangka Konsep	38
Gambar 3.1. Model Path Analysis	52
Gambar 4.1. Diagram Pie Kategorisasi Kepuasan Kerja	75
Gambar 4.2. Diagram Pie Kategorisasi Komitmen Organisasi	77
Gambar 4.3. Diagram Pie Kategorisasi Kinerja	78
Gambar 4.4. Hasil Model Path Analysis.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Izin Studi Pendahuluan
- Lampiran 2. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3. Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 4. Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 5. Kuesioner Kepuasan Kerja
- Lampiran 6. Kuesioner Komitmen Organisasi
- Lampiran 7. Kuesioner Kinerja
- Lampiran 8. Tabulasi Data Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 9. Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 10. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 12. Hasil Deskriptif Variabel Responden
- Lampiran 13 Perhitungan Kategorisasi
- Lampiran 14. Hasil Analisis Data

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
**KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PERAWAT
DIRUANG RAWAT INAP RSUD PANEMBAHAN SENOPATI
BANTUL**

THE INFLUENCE JOB SATISFACTION TO ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND JOB PERFORMANCE OF NURSES IN THE
ROOM INPATIENT HOSPITAL PANEMBAHAN SENOPATI
BANTUL

Lilis Rohayati, Susanto, Sri Handari Wahyuningsih
Program Studi Manajemen Rumah Sakit, Program Pascasarjana,
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta,

INTISARI

Latar belakang: Rumah sakit adalah sebuah perusahaan jasa yang memberikan jasa kesehatan bagi masyarakat, sehingga dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang baik. Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan di rumah sakit, sehingga kinerja perawat merupakan hal yang penting untuk dikaji. kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Metode: Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah perawat pelaksana yang bertugas di bangsal rawat inap kelas I, II, III dan utama RSUD Panembahan Senopati Bantul. Jumlah sampel 110 orang. Analisis data menggunakan analisis jalur.

Hasil dan Pembahasan: Dari analisis jalur ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi ($\text{sig } 0,00 < 0,05$), kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja ($\text{Sig } 0,904 > 0,05$), komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja ($\text{sig } 0,00 < 0,05$) dan kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa semakin merasa puas seorang perawat, maka semakin berkomitmen dan mempunyai kinerja yang baik:

Kesimpulan dan saran: kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan kinerja. Rekomendasi yang perlu dilakukan adalah Pihak management RS disarankan lebih meningkatkan perhatiannya terhadap dimensi gaji, karena dimensi tersebut dipersepsikan kurang baik oleh perawat dibandingkan dimensi yang lainnya dari kepuasan kerja.

Kata Kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja perawat