

FAKTOR YANG PALING BERPENGARUH TERHADAP KOMITMEN KERJA PERAWAT PANTI WREDA DI SURAKARTA

Dewi Puspitasari, Setia Asyanti

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

setia_asyanti@yahoo.com

Abstrak

Menjadi perawat lansia di panti wreda membutuhkan komitmen kerja yang tinggi. Selain sifat pekerjaan yang monoton dan penghasilan yang tergolong kecil, kedudukan pekerjaan ini di mata masyarakat juga kurang bergengsi. Meskipun demikian, ada segelintir orang yang selama bertahun-tahun memilih bertahan pada profesi ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat panti wreda. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi. Data didapatkan melalui wawancara terhadap 3 perawat yang bekerja di panti wreda minimal 8 tahun. Hasil penelitian menunjukkan adanya sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen kerja perawat panti wreda, yang dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain informan memiliki minat pengabdian atau pelayanan sosial, memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dan memiliki niat ibadah sehingga pendapatan financial bukan hal yang paling utama. Faktor eksternal yang berpengaruh adalah dukungan keluarga.

Kata kunci: komitmen kerja, perawat, panti wreda

PENDAHULUAN

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang melibatkan kesadaran manusia untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Brown (dalam Anoraga, 1998) mengatakan bahwa kerja sesungguhnya merupakan bagian penting bagi kehidupan manusia, sebab bekerja merupakan aspek kehidupan yang memberikan status kepada masyarakat. Selanjutnya Anoraga (1998) menyatakan bahwa di Indonesia, orang-orang yang belum atau tidak bekerja mendapatkan status yang lebih rendah daripada orang-orang yang sudah bekerja. Orang-orang yang sudah bekerja dianggap sebagai orang yang lebih berarti dalam hidupnya.

Tujuan dari bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Lebih jauh, manusia bekerja juga untuk mendapatkan rasa aman, kepuasan dan mengaktualisasikan dirinya. Hasil yang diraih (gaji) seringkali

bukan menjadi hal yang dapat mengikat seseorang untuk terus bertahan dalam lingkungan pekerjaannya. Seringkali ditemukan ada orang yang tetap bertahan dalam pekerjaannya walaupun gaji yang didapat tidak sebanding dengan pengorbanannya. Tiasuti (dalam Dewi, 2008) menyebutkan ada sejumlah asumsi yang menyebabkan seseorang bertahan dengan pekerjaannya, antara lain 1) didalam keadaan yang serba tidak pasti muncul rasa ketidakberdayaan apabila seseorang harus keluar dari tempat kerjanya dan mulai mencari pekerjaan lain, 2) komitmen yang kuat terhadap pekerjaan yang digelutinya.

Berkaitan dengan komitmen kerja, Steers dan Porter (dalam Mardiana, 2004) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai “sifat” hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang yang mempunyai keikatan yang tinggi dengan memperlihatkan keinginan kuat untuk tetap

menjadi anggota organisasi atau mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin atau bekerja keras demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Ini berarti, seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi. Karyawan bekerja bukan karena adanya instruksi melainkan termotivasi dari dalam diri sendiri. Untuk memahami komitmen lebih mendalam, Meyer, dkk (dalam Ruvina & Zamralita, 2007) membagi komitmen kerja menjadi tiga komponen, yaitu:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif), yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif atau psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen afektif berkaitan erat dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya atau karena keinginannya sendiri.
2. *Continuance commitment* (komitmen kontinuas), mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.
3. *Normative commitment* (komitmen normatif), yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan

tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral.

Komitmen kerja tidak secara otomatis muncul pada karyawan. Ada sejumlah factor yang mempengaruhi munculnya komitmen kerja ini, baik yang berasal dari dalam atau diri individu maupun berasal dari factor eksternal/organisasi. Atkinson dan Hill (dalam Dewi, 2008) memiliki pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja di perusahaan, yaitu:

1. Pendapatan finansial individu, yaitu jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, serta fasilitas-fasilitas lain yang diberikan perusahaan. Karyawan yang merasa adanya jaminan kesejahteraan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan akan lebih giat bekerja dan mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan.
2. Pendapatan finansial dari kelompok kerja, yaitu uang yang diperoleh karyawan sebagai imbalan untuk kerja karyawan tiap bulan. Karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dengan imbalan yang sesuai dengan kerja keras dari karyawan.
3. Syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, yaitu faktor fisik lingkungan atau segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan menghadirkan suasana nyaman dalam menjalankan rutinitas sehari-hari. Karyawan merasa betah dan akan lebih berkomitmen dengan tempat kerjanya.
4. Otonomi, yaitu di mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan substansial bagi pekerja. Karyawan yang diberikan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya akan menumbuhkan sikap tanggung jawab dan merasa perusahaan telah mempercayakan pekerjaan kepada karyawan, dengan demikian menghadirkan hubungan yang positif antara keduanya, dan ini yang akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

5. Prestise kerja, yaitu posisi status sosial ekonomi yang disajikan oleh suatu jenis pekerjaan pada pekerjaannya yang akan dapat mengangkat harkat dan martabat serta harga diri yang bersangkutan.
6. Variasi ketrampilan, yaitu tingkat tuntutan akan keragaman aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
7. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi, kesempatan untuk melakukan aktualisasi diri dan potensi lewat pekerjaan.
8. Kesempatan yang berafiliasi, yaitu kesempatan untuk berinteraksi sosial baik antar karyawan, karyawan-pimpinan, atau dengan orang lain. Dukungan sosial dari rekan kerja dapat membantu karyawan untuk berusaha mengatasi permasalahan yang dihadapi di tempat kerja.
9. Status simbol, yaitu segala sesuatu yang ada pada perusahaan tempat karyawan bekerja yang sifatnya nyata dan khusus, sehingga dapat menciptakan perasaan bangga pada diri karyawan.
10. Waktu kerja, yaitu pengaturan kerja yang baik dan sesuai dengan keinginan karyawan sehingga tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Karyawan merasa nyaman dengan waktu kerja yang diatur dengan tidak menyita semua waktunya, dengan demikian karyawan merasa dihargai perusahaan dan berusaha untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.
11. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan atau pengakuan dan segala bentuk penghargaan yang diberikan secara khusus oleh perusahaan sebagai pernyataan atau pengakuan atas prestasi kerja.
12. Pekerjaan yang menantang dan besar tanggungjawabnya.
13. Keamanan kerja, yaitu rasa kepastian atau keyakinan seseorang aka kemampuannya menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi.

Uraian diatas menggambarkan sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan yang berasal dari faktor eksternal atau perusahaan tempat bekerja itu sendiri. Panti

wreda, sebagai sebuah tempat bekerja memiliki karakteristik tertentu. Bekerja di panti wreda sebagai perawat, menurut Gunarsa dan Gunarsa (2003), bukan merupakan suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Menjadi seorang perawat panti wreda membutuhkan kesabaran dan keterampilan dalam merawat para lansia. Lansia yang terbatas dalam aktivitasnya akan tergantung sekali kepada perawat dan sangat memerlukan sikap perawat yang simpatik dan penuh pengertian.

Efendi (dalam Lorensya & Wirawan, 2009) menambahkan selain beban pekerjaan diatas, ada beberapa hal lain yang kurang mendukung seperti imbalan yang diterima perawat tergolong kurang memadai jika dibandingkan dengan pengorbanan yang diberikan, kurangnya penghargaan dan situasi lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa menjadi perawat bagi lansia panti wreda bukan hal yang mudah. Imbalan yang didapat baik yang berupa materi maupun non materi kurang sebanding dengan pengorbanan yang diberikan. Hanya saja, kondisi ini tidak menyurutkan sebagian orang untuk tetap bertahan menekuni pekerjaan ini hingga bertahun-tahun. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengungkap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat panti wreda di Surakarta.

METODE

Gejala penelitian yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat panti wreda di Surakarta. Tiga informan dilibatkan dalam penelitian ini dengan karakteristik sebagai berikut: 1) perawat yang bekerja di panti wreda; 2) lama bekerja minimal 8 tahun, 3) bersedia menjadi informan penelitian.

Lokasi penelitian adalah panti wreda wilayah Surakarta yaitu: Panti Wreda Aisyah di Sumber Banjarsari dan Panti Wreda Dharma Bhakti Kasih di Kadipiro Banjarsari. Metode pengambilan data yang digunakan adalah metode wawancara. Data yang didapatkan selanjutnya dikategorisasikan untuk mencari mencari tema yang muncul dengan maksud untuk memahami maknanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah tema-tema yang muncul tentang komitmen bekerja di panti wreda:

1. Memiliki minat pengabdian atau pelayanan sosial. Selain itu ada satu informan yang pada awalnya terpaksa namun setelah menjalani pekerjaan tersebut pada akhirnya bisa menerima pekerjaannya.

kalo di sini tujuannya memang untuk ibadah, jadi nggak semata-mata mencari uang. Ya.... mungkin karena panggilan nggih. Karena panggilan untuk pengabdian nggih (Informan 1).

Yaa.... untuk mencari apa yo... pahala, terutama ya dulu waktu kerja di sini memang tujuannya berjuang memang gaji kan sedikit banget, berjuang ya.. sambil mencari pahala ya, untuk akhir-akhirnya kan yo mungkin Allah memberi rezeki yang lebih baik gitu, yo bismillah itu hehe itu emang pengen ngabd, mencari apa ya, dunia akhirat tu, ridho Allah. (informan 2)

di sini sakjane aku nggak mau lho, terpaksa rak enek gawean liyo e.., tapi yo anu ding tak delok-delok gitu lho, pertama saya liat, lokasinya aku wes wegah ancen, tapi ya dicoba dulu. Kalo ada yang lain lebih menjanjikan yo pindah, hehhee. Tapi setelah menjalani ya ternyata ada kesenangan tersendiri Mbak. Ya... ndak papa lah.. ya kali, Gusti, eh Gusti, namanya Tuhan kali ya, yo wes kowe neng kono... ra ketang kowe wegah.. hehehee (Informan 3)

2. Informan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya sebagai perawat yaitu merasa mendapatkan berkah dari pekerjaannya, menganggap pekerjaan sebagai perawat itu mulia, penting, dan tidak semua orang bisa melakukannya.

“kalo di sini itu kan tujuan utama untuk anu ya. Apa sih nganu untuk eee.... membimbing mbah-mbahnya itu nanti untuk ke rutinitas itu sholat berjamaah dan akhirnya itu bisa membimbing ke jalan yang lebih baik, untuk menuju khusnul khotimah, itu yang lebih utama ya, dari sini” (informan 1).

...berkah gitu lho.. walaupun di sini gajinya sedikit, tapi ee apa ya ndilalah itu keluarga, anak lahir yo gampang cuma di puskesmas, trus apa perawatane yo gampang, cuman obat dokter, biasa udah sembuh, ndak sampe anu gitu lho, ndilalah gampang, dikasih kemudahan (informan 2)

Orang nggak mau lho Mbak... kadang-kadang (3)

3. Pendapatan finansial bukan merupakan motivasi utama bagi informan ketika memutuskan bekerja di panti wreda, namun lebih dilandasi niat ibadah. Informan menyatakan bahwa pendapatan tersebut dapat dikatakan hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar. Meskipun demikian, panti wreda memberikan fasilitas bagi informan antara lain bagi perawat yang belum menikah maka panti menyediakan rumah tinggal di dalam panti, adanya bantuan biaya perawatan kesehatan ketika sakit, tunjangan hari raya dan tunjangan beras. Selain itu, informan memiliki penghasilan lain yaitu dengan menjahit dan membuka toko kelontong di rumah.

Ya.. itu tadi kalo kita bekerja, mungkin dengan.. kita mulai dengan bismillah jadi enggak ini ya.. ee.. bukan kita di sini bukan

seolah-olah mencari gaji gitu, kalo gaji ya mungkin setiap manusia pasti ada apa istilahnya kalo, pastilah ada nganu itu, tapi kita kembalikan lagi kalo kita itu umpama kerja di luar dibandingkan di sini mungkin lebih besar di luar tapi kalo kita semata-mata ingin mencari gaji jangan di sini, gitu. Ya memang kalo ndak panggilan saya kira juga nggak..nggak bisa gitu lho (Informan 1)

Iyaa... hahaha... saya tidak terlalu memikirkan gaji, niat saya, saya mau beramal, beribadah dengan kemampuan yang saya punyai (informan 2)

Karna ee.. kalo yayasan itu modelnya gini, gajinya minim tapi misalnya untuk tinggal dan makan itu gratis, itu kalo ininya, anu dari yayasan ya, saya tombok ee mbak malahan...heheheee...Kalo THR ada ya, THR, kalo misalnya yang di sini kan campur-campur ya, Islam ya Lebaran dikasih, kalo Kristen Katolik ya Natal itu. Nek Islam ya Lebaran, jadi THR nya diberikan. Ya itu THR... ya itu thok mbak, anu... sama anu kesehatan itu ya (informan 3)

4. Dukungan dari keluarga yang mendorong informan untuk tetap bekerja di panti wreda. Dukungan tersebut berupa nasihat berkaitan dengan mengisi kesibukan, keikhlasan dalam bekerja dan pemberian kebebasan memilih profesi

Ya mungkin... nasehat-nasehat nggih, masukan-masukan yang mengenai apa..untuk tetap beribadah..karena ya mungkin ee..apa di rumah mungkin ndak ada temennya kan jadi bisa untuk kesibukan (informan 1)

Kebetulan orang tua saya yo ndukung, kamu kalo nek kerjo neng panti nek ikhlas itu yo pahalane banyak, gitu lho. Dunia akhirat, walaupun dunianya sedikit tapi yo

besok akhiratnya. Yaa.... menyetujui, suami saya yaa nggak papa (informan 2)

Ya... he.. mereka ya anu, ya ndak terlalu anu ya Mbak, apa maksude itu terserah sama saya maunya gimana gitu ya, hehee terserah saya mau ngapain...heheee. Ibu saya yang menyemangati saya, jadi saya juga ikut termotivasi (3)

5. Kesempatan Afiliasi, yaitu dengan bekerja di panti wreda maka informan memiliki banyak teman termasuk dokter, merasa memiliki keluarga baru yaitu penghuni panti dan merasa terhibur dengan tingkah laku penghuni panti

banyak temennya ya, kalo di rumah kan mungkin sendirian bahkan belum ada putranya jadi sepi ya di rumah, hehhe.. Jadi, ya tujuan utama memang untuk ibadah (informan 1)

Karena sepertinya yoo... mbahnya udah udah kaya mbah-mbah sendiri, yo kaya keluarga sendiri, kadang dulu aku.. cuti 3 bulan pas melahirkan, itu yo, rasanya kangen... gitu kadang heheee maen ke sini, apalagi kalo udah pisah itu mungkin nggak bisa itu, karena hatinya.. itu lho. Seperti udah mbah-mbahnya sendiriJadi temennya dokter-dokter (informan 2)

Ndak... emm sukanya yo paling, kadang ngeliat tingkahe bikin ketawa sendiri, trus nggak.. ngerasa nggak sendiri, gitu, gak sepi Mbak. (3)

Selain data di atas, terungkap pula bahwa informan 2 dan 3 pernah memiliki keinginan untuk keluar dari panti wreda, meski dengan alasan yang berbeda. Hanya saja, keduanya tidak jadi keluar dan bertahan bekerja hingga saat ini. Ada perasaan sulit meninggalkan penghuni panti karena merasa kasihan terhadap mereka. Informan pertama memiliki keinginan mengundurkan diri karena situasi shift kerja yang tidak memungkinkan ia

meninggalkan anaknya yang masih bayi, sehingga ketika ada kebijakan *shift* malam tidak diperuntukkan bagi perawat yang memiliki anak kecil, maka ia kembali bekerja lagi. Informan 3 memiliki keinginan untuk mengundurkan diri karena imbalan yang diterima minim, fasilitas kurang sesuai harapannya, serta pekerjaannya yang dirasa berat dan membosankan. Namun karena tidak ada pekerjaan lain maka ia bertahan hingga saat ini dan mencoba menikmati.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini, dapat diketahui ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen kerja pada informan yaitu: minat bekerja di bidang pelayanan sosial yang dilandasi niat ibadah, memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, pandangan bahwa pendapatan finansial individu bukan merupakan faktor utama, dan adanya dukungan dari keluarga.

Minat merupakan hal yang penting dalam pemilihan karir. Dalam hal ini, informan penelitian memiliki minat bekerja dalam pelayanan sosial. Minat inilah, yang menurut Sujak (dalam Mardiana, 2004) merupakan suatu faktor yang menentukan kesesuaian karyawan dalam pekerjaan. Ketika informan berminat memilih pekerjaan sebagai perawat lansia, maka informan akan termotivasi untuk melakukan tugas yang mendatangkan kesenangan yaitu merawat lansia.

Selanjutnya, Kotler dkk (dalam Hakim, 2005) juga menyatakan hal yang senada yaitu karyawan akan lebih merasa bahagia, lebih produktif, mempunyai masa kerja dan cenderung betah di suatu instansi apabila terdapat kesesuaian antara harapan, tujuan, dan minat mereka dengan apa yang dikerjakannya. Scheneiders (dalam Mariyanti, 2010) menambahkan bahwa perasaan suka, senang, dan puas melakukan suatu pekerjaan berarti ada jalinan positif dan sehat dengan pekerjaan tersebut. Hal ini memudahkan karyawan menyesuaikan diri secara lebih baik terhadap pekerjaannya (*well vocational adjustment*).

Dalam konteks penelitian ini, informan yang memiliki minat bekerja dibidang pelayanan sosial, dalam kesehariannya akan merasa senang melakukan tugas-tugasnya, meski sifat tugasnya rutin dan berat. Informan akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tugas dibandingkan yang awalnya terpaksa karena tidak ada pekerjaan lain.

Karena niat awalnya untuk ibadah, maka pendapatan finansial bukan merupakan motivasi utama bagi informan ketika memutuskan bekerja di panti wreda. Informan menyatakan bahwa pendapatan tersebut dapat dikatakan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saja. Meskipun demikian, informan menerima hal tersebut dan melihat sisi lain yang didapatkan dari pekerjaannya yang tidak dapat dihitung secara finansial. Sebagai contoh informan merasa mendapatkan berkah atau kemudahan ketika mengalami masalah, merasa bahwa perannya penting dalam mengantarkan penghuni mencapai khusnul khotimah dan merasa bahwa tidak semua orang mampu melakukan tugas-tugas tersebut. Balasan dari Allah, ketika di akhirat kelak, yang diharapkan akan didapatkan informan.

Pendapatan yang minim ini justru menimbulkan ide lain pada informan untuk mencari penghasilan diluar pendapatan yang telah diterima. Ada informan yang menerima jasa menjahit baju dan ada pula yang membuka toko kelontong di rumah.

Seluruh informan menyatakan bahwa keluarga mendukungnya menjalani tugas sebagai perawat lansia dipanti wreda. Dukungan tersebut berupa nasihat berkaitan dengan mengisi kesibukan, keikhlasan dalam bekerja dan pemberian kebebasan memilih profesi. Dengan adanya dukungan dari keluarga maka informan mendapatkan energi atau semangat untuk menjalani tugasnya serta menghadapi kendala-kendala yang ada. Dalam kaitannya dengan dukungan keluarga ini, Allen dan Meyer (dalam Prabowo, 2001) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah dukungan sosial baik

yang berasal dari pasangannya, orangtua maupun teman.

Faktor terakhir yang terungkap adalah kesempatan afiliasi. Dengan bekerja di panti wreda maka informan memiliki banyak teman termasuk dokter dan merasa memiliki keluarga baru yaitu penghuni panti. Dengan adanya kesempatan yang berafiliasi, informan memiliki dukungan sosial yang membantunya mengatasi permasalahan yang dihadapi baik ditempat kerja (Atkinson dan Hill, dalam Dewi 2008) maupun di luar tempat kerja seperti saat anak sakit maka informan memiliki jalinan dukungan dari dokter kenalan di panti wreda dan merasa terhibur dengan tingkah laku penghuni panti yang dipandang lucu.

Apabila ditinjau secara individu, Nampak bahwa informan 1 dan 2 bertahan di tempat kerja karena komitmen, sedangkan informan 3 karena ketidakberdayaan. Hal ini disebabkan motivasi awal masuk kerja yang berbeda. Informan 1 dan 2 memiliki minat bekerja dibidang pengabdian sosial sedangkan informan ketiga memilih bekerja di panti wreda karena tidak diterima bekerja di bidang lain. Informan ketiga masih membuka kemungkinan berpindah kerja apabila ada tawaran lain yang menarik dan adanya jaminan diterima bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Tiastuti (dalam Dewi, 2008) menyebutkan ada sejumlah asumsi yang menyebabkan seseorang bertahan dengan pekerjaannya, antara lain 1) didalam keadaan yang serba tidak pasti muncul rasa ketidakberdayaan apabila seseorang harus keluar dari tempat kerjanya dan mulai mencari pekerjaan lain, 2) komitmen yang kuat terhadap pekerjaan yang digelutinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen kerja pada perawat yaitu: minat

bekerja di bidang pelayanan sosial, memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, pendapat bahwa nilai ibadah lebih penting dibandingkan pendapatan finansial yang diterimanya, dan adanya dukungan sosial dari keluarga.

2. Faktor yang paling memengaruhi komitmen kerja perawat di panti wreda adalah minat terhadap pekerjaan di bidang pelayanan sosial khususnya dalam merawat lansia.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi panti wreda, ketika akan merekrut calon perawat di panti wreda hendaknya memperhatikan faktor internal dalam diri calon yang meliputi minat untuk bekerja dipanti wreda, niat ibadah dibandingkan mencari pendapatan finansial tinggi dan sikap positif terhadap pekerjaan perawat, serta faktor eksternal yaitu memiliki dukungan keluarga.
2. Untuk menumbuhkan komitmen kerja di panti wreda, pengelola perlu menumbuhkan, lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung antar karyawan, serta memerhatikan fasilitas diluar gaji.
3. Peneliti selanjutnya, agar menindaklanjuti penelitian ini dengan membuat skala komitmen kerja perawat lansia dan memperluas sample penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (1998). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, C.M. (2008). Faktor-faktor komitmen kerja ibu asuh panti asuhan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Gunarsa, S.D. & Gunarsa, Y.S.D. (2003). *Psikologi perawatan*. Jakarta: PT. BPK Gunung Mulia.
- Hakim, N.S. (2005). Keterlibatan kerja karyawan ditinjau dari kesesuaian aspirasi kerja pada pekerjaan yang dilakukan saat ini. *Indigenous, Jurnal Berkala Ilmiah Berkala Psikologi*, 7 (2): 171-183.
- Lorensya, H. & Wirawan, H.E. (2009). kejenuhan kerja (*Burnout*) perawat panti sosial asuhan anak tuna ganda. *Phronesis, Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 11 (1): 1-27.
- Mardiana, T. (2004). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi (studi empiris pada rumah sakit panti rapih yogyakarta). *Telaah Bisnis*, 5 (2): 175-191.
- Mariyanti, S. (2010). *Peran minat dalam bidang kerja social service*. Diakses pada tanggal 17 Maret 2010 dari: <http://www.esaunggul.ac.id/index.php>, diakses 17 maret 201.
- Prabowo, S. (2001). Mengapa seseorang bertahan dalam organisasi? memahami dari dimensi komitmen organisasi. *Psikodimensia, Kajian Ilmiah Psikologi*, 1 (2): 111-117.
- Ruvina, V. & Zamralita. 2007. komitmen organisasi: karyawan dengan kepribadian tipe A dan tipe B. *Phronesis, Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 9 (2): 168-185.