

Hubungan Komitmen Dan Kepuasan Perawat Dengan Prestasi Kerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

Suprpto

Prodi Diploma III Keperawatan Sandi Karsa Makassar

atoenurse@gmail.com

ABSTRAK

Perawat memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan demi kepuasan pasien. Namun terkadang perawat kurang dapat menjalankan perannya karena kurang memiliki komitmen dan kepuasan kerja sebagai faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja dan prestasi kerja. Tujuan diketahuinya hubungan komitmen dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat di rumah sakit Islam Faisal Makassar. Desain penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *Cross sectionol*. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode total sampling yaitu seluruh perawat pelaksana di ruang perawatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan prestasi kerja perawat pelaksana sedangkan tidak ada hubungan antara komitmen dengan prestasi kerja perawat di rumah sakit Islam Faisal Makassar. Berdasarkan hasil penelitian disaran kepada pihak yang terkait yaitu; bagi pihak rumah sakit Islam Faisal Makassar pada umumnya dan pelayanan keperawatan pada khususnya untuk tetap mempertahankan atau lebih ditingkatkan lagi kualitas pelayanannya, khususnya yang berkaitan dengan kinerja perawat sehingga dapat memuaskan pasien.

Kata Kunci: Komitmen, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

Pendahuluan

Era globalisasi saat ini mengisyaratkan bahwa mekanisme pasar akan semakin di dominasi oleh organisasi bisnis yang memberikan pelayanan atau menghasilkan produk unggulan yang memiliki daya saing tinggi dan memanfaatkan peluang pasar. Memberikan mutu pelayanan tersebut tidak lepas dari sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang baik dan berprestasi. (Gurufalah, 2006)

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana kualitas kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan,

inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab serta hubungan antar pribadi) (Gurufalah, 2006)

Penilaian prestasi karyawan adalah termasuk salah satu aktivitas pengembangan sumber daya manusia (*Human Resources Development*) dalam setiap organisasi perusahaan, baik dalam organisasi industri jasa maupun dalam industri manufaktur. Sumber daya manusia yang sekaligus juga merupakan faktor produksi, tidak pernah lepas dari penghargaan-penghargaan, baik karena kemampuannya dalam melakukan sesuatu pekerjaan, ataupun karena prestasi kerjanya berupa kenaikan golongan, peningkatan jabatan, kenaikan gaji, pemberian insentif dan lain sebagainya.

Pemberian penghargaan, disamping balas jasa bagi suatu prestasi, sekaligus juga merupakan motifasi bagi karyawan yang belum berprestasi, agar untuk masa mendatang, prestasinya dapat ditingkatkan (Marpaung, 2018)

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan merupakan unsur yang sangat penting, saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Hal ini sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif (Kuncoro Z. , 2002)

Untuk meningkatkan dan mengoptimalkan komitmen, harus diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut. Komitmen kerja seseorang sangat berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh orang tersebut. Komitmen dan kepuasan kerja tersebut dapat diidentifikasi sebagai akumulasi dari hasil interaksi yang terjadi secara terus-menerus antara pribadi tersebut dengan pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja dalam suatu kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi merupakan faktor yang sangat erat kaitannya dengan kepuasan dan komitmen kerja tersebut dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja atau prestasi kerja (Jatnika, 2005)

Komitmen

Menurut (Kuncoro Z. S.,2002) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai oleh 3 hal yaitu

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi menjadi bagian dalam organisasi.

Sedangkan menurut (Kuncoro Z. S., 2002) bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota dari sekedar keanggotaan formal), karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Zainuddin S, 2005).

Berdasarkan hal tersebut di atas, aspek komitmen karyawan terhadap organisasi atau institusi tidak boleh anggap enteng. Sehubungan dengan ini, dapat diketahui hubungan yang berarti antara komitmen terhadap organisasi dengan perputaran karyawan , prestasi dan organisasi.

Kepuasan Kerja

Brayfield, (2005) adalah orang yang pertama memberikan pemahaman tentang konsep kepuasan kerja. Mereka beranggapan bahwa kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kemudian, *Morse (2005)* mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang diperoleh. Orang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya (*Mutiara P. , 2002*)

Pada pikiran yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum, tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan yang puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai defenisi yang berbeda bagi orang lain (*Mathis, Robert L, & Jacson, John H. , 2006*)

Teori Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui apakah individu merasa puas atau tidak dalam situasi tertentu, biasanya digunakan 4 teori yaitu teori pemenuhan (*Full Filament Theory*), teori imbalan (*reward theory*), teori kesenjangan (*discrepancy theory*) dan teori keadilan (*equally theory*). (*Haerani, 2006*) menguraikan penjelasan mengenai ke empat teori tersebut.

1. Teori pemenuhan (*Full Filament Theory*)
Berdasarkan teori ini, kepuasan kerja adalah fungsi terhadap terpenuhinya kebutuhan individu. Hal yang ditunjukkan oleh derajat kesesuaian antara kebutuhan individu dengan tingkat dipenuhinya kebutuhan tersebut. Jika kebutuhan individu terpenuhi, ia akan merasakan kepuasan kerja.

Ketidakpuasan akan muncul bila kebutuhan yang penting tidak terpenuhi. Walaupun penjelasan tersebut masuk akal, teori ini kurang dapat digunakan untuk meramalkan kepuasan kerja. "Kebutuhan" mengacu pada kepuasan fisik dan psikis yang tidak dapat diamati secara langsung.

2. Teori Imbalan

Teori yang dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja adalah imbalan yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari imbalan yang diterima seseorang. Teori imbalan menekankan pada peran nilai-nilai dalam menentukan kepuasan kerja karena nilai-nilai individu menentukan tingkat prestasi atau hasil tertentu diberikan imbalan. Pada saat seorang menerima imbalan yang tinggi, maka tingkat kepuasan juga tinggi sebaliknya orang yang sedang dikenakan sanksi maka ia akan merasa tidak puas

3. Teori Kesenjangan

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan-harapan dari pekerja. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil perbandingan antara apa yang diharapkan dan kenyataannya. Perbandingan yang tidak baik yang menunjukkan kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan, akan menimbulkan ketidakpuasan. Teori ini menekankan pentingnya memahami mengenai harapan-harapan pekerja.

4. Teori Keadilan

Teori lain yang digunakan untuk menentukan kepuasan kerja dan memfokuskan perbandingan relatif antara input dan hasil dari individu lainnya. Jika rasio perbandingan seseorang menunjukkan keseimbangan dengan rasio yang lain, maka ia akan merasa puas dan sebaliknya terdapat adanya ketidakadilan, maka orang akan merasa tidak puas.

Karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, bekerartian tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan. karakteristik pekerjaan mempengaruhi tingkat motivasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja, tingkat absensi dan tingkat perputaran kerja. Karakteristik

organisasi mencakup skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan. Sedangkan karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, atatus perkawinan, dan jumlah tanggungan (Mutiara P. , 2002)

Karakteristik pekerjaan berbeda dengan karakteristik kerja karena karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri di mana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Sedangkan karakteristik kerja yang juga disebut dengan *the nature of envirotment* adalah faktor-faktor yang diduga dapat membantu atau menghalangi karyawan dalam pelaksanaan tugas-tuganya (Mutiara P. , 2002)

Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan termasuk dalam : gaji, kondisi kerja dan kebijakan-kabijakan perusahaan, semua mempengaruhi konteks tempat kerja dilakukan. Faktor yang paling penting adalah kebijakan perusahaan, yang dinilai oleh banyak orang sebagai penyebab utama ketidakefisienan dan ketidakefektifan. Penilaian positif untuk faktor-faktor ini tidak menyebabkan kepuasan kerja tetapi hanya sampai hilangnya ketidakpuasan. Secara lengkap, factor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah : kebijakan perusahaan dan administrasi, supervise, hubungan dengan supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan sejawat, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan. Sedangkan factor penyebab kepuasan (factor yang memotivasi), pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan, semuanya berkaitan dengan isi pekerjaan dan imbalan. Faktor-faktor yang membuat kepuasan kerja adalah: pengakuan, bekerja sendiri, tanggungjawab, kemajuan dalam pekerjaan, dan pertumbuhan (Mutiara S, 2005).

Sebuah penelitian pada perusahaan yang tingkat keluar masuk karyawannya tinggi, mengungkapkan bahwa gaji tidak selalu merupakan faktor utama yang membuat karyawan keluar dari perusahaan, dengan mencari peluang mendapatkan gaji yang

lebih tinggi di luar. Sebaliknya, perusahaan dengan tingkat keluar masuk karyawannya rendah, faktor utama yang menyebabkan karyawan betah dan bertahan bukan faktor gaji, tetapi lebih dikarenakan faktor emosional, terutama kesempatan untuk berkembang (Siregar, 2006)

Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai” (Masrur, 2003)

Prestasi kerja menunjukkan pada hasil kerja yang dicapai seseorang. *Hasibun (2004)* dalam *Muntu, Iskandar (2005)* mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Dengan kata lain bahwa prestasi kerja berwujud dalam suatu keadaan yang dicapai oleh karyawan dengan hasil yang lebih baik meningkat daripada sebelumnya

Berdasarkan pengertian prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang, maka diperlukan suatu sistem pengukuran prestasi kerja atau yang disebut penilaian prestasi kerja. Hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu, (Masrur, 2003)

Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Oleh karena itu, salah satu cara untuk mengetahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dihasilkan. Semakin banyak pekerjaan yang dihasilkan, maka karyawan dapat dikatakan berprestasi. Akan tetapi, pengukuran prestasi kerja dari sudut kuantitas tidak dapat diterapkan pada semua tipe pekerjaan

Kualitas pekerjaan

Salah satu upaya untuk mengetahui tinggi-rendahnya prestasi kerja karyawan, dapat dilihat dari sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas baik. Kualitas pekerjaan terdiri dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian pekerjaan

Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi karyawan adalah dengan melihat ketepatan waktu. Semakin sedikit waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas, maka karyawan tersebut dikatakan lebih berprestasi daripada karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu lama (Masrur, 2003)

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan sebuah proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi, (Masrur, 2003)

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatannya pada tahap observasi. Selanjutnya, proses penilaian prestasi belum berakhir pada saat nilai dapat ditetapkan, melainkan masih dapat dilanjutkan dengan melakukan pengembangan. Ini berarti bahwa pihak penilaian bukan sekedar dapat melakukan penilaian, memberikan nilai, melainkan dapat melakukan pengembangan apabila ternyata ada perbedaan apa yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan (Iskandar, 2004)

Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, mutasi, pensiun, dan pemecatan

Menurut (Notoadmojo, 2007), Penilaian prestasi kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingatkan bahwa dalam kehidupan berorganisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

Metode Penelitian

Desain penelitian adalah penelitian deksriptif analitik dengan pendekatan cross secsional yang bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan komitmen dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat pelaksana di rumah sakit Islam Faisal Makassar.

Hasil Penelitian

Data Demografi

Berdasarkan data demografi yaitu umur dapat dilihat, bahwa responden sebagian besar berusia antara 20 – 29 tahun yaitu 22 orang (84,6%) responden yang berusia antara 30 – 39 tahun yaitu 3 orang (11,5%) dan yang berumur antara 40 – 49 tahun yaitu 1 orang (3,8%)

Sebagian besar responden yakni 22 orang (86,4 %) dengan jenis kelamin perempuan, sedangkan dengan jenis kelamin laki-laki hanya 4 orang (15,4 %).

Analisa Univariat

Distribusi responden berdasarkan faktor kepuasan kerja menunjukkan perawat pelaksana yang memiliki kepuasan kerja tinggi yaitu 11 orang (42,3%) dan ada 15 orang (57,7%) responden yang memiliki kepuasan kerja rendah.

Distribusi responden berdasarkan faktor prestasi kerja menunjukkan perawat pelaksana yang memiliki prestasi kerja tinggi yaitu 15 orang (57,7%) dan ada 11 orang (42,3%) perawat pelaksana yang memiliki puasan kerja rendah.

Analisa Bivariat

Dari hasil penelitian, diperoleh data dari 26 responden, menunjukkan bahwa perawat pelaksana memiliki kepuasan kerja tinggi dan prestasi kerja tinggi yaitu sebanyak 10 orang (38,5%). Sedangkan perawat pelaksana memiliki kepuasan kerja rendah dan prestasi kerja rendah yaitu sebanyak 1 orang (3,8). Sedangkan perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah dan prestasi kerja yang tinggi yaitu sebanyak 5 orang (19,2%), ada perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah dan prestasi kerja yang rendah yaitu sebanyak 10 orang (38,5%). Dengan olah data SPSS versi 20,0 berdasarkan rumus chi-square dengan tingkat kemaknaan (α) = 0,05, diperoleh nilai $p = 0,003$ $p < \alpha$. Hal ini berarti ada hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan prestasi kerja perawat pelaksana.

Hubungan Komitmen perawat dengan prestasi kerja perawat pelaksana.

Dari hasil penelitian, diperoleh data dari 26 responden, menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang memiliki komitmen baik dan prestasi kerja juga baik yaitu sebanyak 21 orang (80,8%). Sedangkan perawat pelaksana yang memiliki komitmen kurang dan prestasi kerja juga kurang yaitu sebanyak 5 orang (19,2). Dengan olah data SPSS versi 20,0 berdasarkan rumus chi-square dengan tingkat kemaknaan (α) = 0,05, diperoleh nilai $p = 0,261$ $p > \alpha$. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara komitmen perawat dengan prestasi kerja perawat pelaksana.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu mencari hubungan antar variabel-variabel yang diteliti, maka sistematika pembahasan diuraikan sebagai berikut :

Hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat pelaksana

Distribusi responden berdasarkan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang perawatan menunjukkan jumlah responden 15 orang (57,7%) yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana diruang perawatan memiliki loyalitas dan merasa tertarik

terhadap nilai-nilai, tujuan dan sasaran rumah sakit tempatnya bekerja.

Ditemukannya 5 orang (19,2%) responden memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa antara perawat dan rumah sakit kurang memiliki kesamaan tujuan, nilai-nilai, dan sasaran atau perawat kurang ingin melibatkan dirinya secara lebih dekat dengan rumah sakit.

Berdasarkan hasil analisa bivariat, menunjukkan bahwa perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi 15 orang (57,7%), memperlihatkan prestasi kerja yang baik sedangkan perawat yang kurang memiliki komitmen 11 orang (42,3%) memperlihatkan prestasi kerja yang kurang. Dengan analisa data yaitu uji Chi-square (Fisher's exact test) diperoleh nilai $p = 0,003$, $p < 0,05$. Berarti ada hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan prestasi kerja perawat pelaksana diruang perawatan Rumah Sakit Islam Faisal. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Potter dan Sterss dalam Kechot Zhahir (2007) bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan prestasi kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih, dalam menyokong keberhasilan dan kesejahteraan rumah sakit.

Perawat yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari rumah sakit dalam jangka waktu lama. Kepuasan kerja ini akan berdampak pada kinerja perawat, dimana semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka prestasi kerjanya juga tinggi. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar rumah sakit dapat berkembang.

Dari data primer menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa bahwa bekerja dirumah sakit Islam Faisal Makassar merupakan pilihan terbaiknya dalam mengambil keputusan mengenai tempat kerja Adanya kesamaan nilai dan tujuan antara perawat dan pihak rumah sakit memungkinkan tidak adanya kesulitan-kesulitan yang dialami oleh perawat pelaksana dalam setiap keputusan yang ditetapkan dari pihak rumah sakit. Perawat

pelaksana yang kurang memiliki kepuasan kerja akan memiliki prestasi kerja yang kurang karena usaha atau kinerja yang dihasilkan tidak maksimal akibat dari tidak adanya rasa memiliki kepentingan yang sama terhadap rumah sakit.

Hubungan antara komitmen dengan prestasi kerja perawat pelaksana

Distribusi responden berdasarkan komitmen perawat pelaksana Diruang perawatan Rumah sakit Islam Faisal menunjukkan jumlah responden 15 orang (57,7%) memiliki komitmen yang baik terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang memiliki komitmen akan memberikan penilaian yang baik terhadap apa yang dikerjakannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga akan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas.

Ditemukannya 11 orang (42,3%) responden memiliki komitmen yang kurang. Hal ini disebabkan karena adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi dari imbalan atas pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari data primer yang menyebutkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima. Hal ini juga didukung oleh usia perawat pelaksana yang berada pada usia produktif, dimana pada usia tersebut biasanya menuntun banyak kebutuhan.

Berdasarkan hasil analisa bivariat menunjukkan bahwa terdapat 21 orang (80,8%) perawat pelaksana memiliki komitmen baik menunjukkan prestasi kerja perawat pelaksana juga baik, sedangkan 5 orang (19,2%) perawat pelaksana yang kurang memiliki komitmen, maka prestasi kerja yang dimilikinya pun juga kurang. Dengan analisa data dengan uji chi-square (fisher's exact test) diperoleh nilai $p = 0,261$ $p > 0,05$. artinya tidak ada hubungan antara komitmen dengan prestasi kerja perawat pelaksana di ruang perawatan RSUD Islam Faisal Makassar. Hal ini juga bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Potter dan Sterss dalam Kechot *Zahhir* (2007) bahwa hal juga penting untuk diperhatikan adalah komitmen. Apabila karyawan

memiliki komitmen yang tinggi, maka akan turut mempengaruhi prestasi karyawan.

Selain faktor gaji, salah satu yang menentukan komitmen atau tidaknya seseorang dalam pekerjaannya adalah sikap positif terhadap pekerjaannya yang ditunjang oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal sehingga akan berdampak terhadap perawat itu sendiri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang komitmen dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat pelaksana di ruang perawatan Rumah Sakit Islam Faisal Makassar dapat disimpulkan bahwa : Ada hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan prestasi kerja perawat pelaksana di ruang perawatan Rumah sakit Islam Faisal Makassar, tidak ada hubungan antara komitmen dengan prestasi kerja perawat pelaksana diruang perawatan Islam Faisal Makassar .

Bibliography

1. Gurufalah. (2006). *E- Penilaian Prestasi*. Indonesia: <http://www.Geocities.com>.
2. Haerani. (2006). Analisa peran dengan Kepuasan Kerja Perawat Komunitas di Puskesmas Wilayah Makassar. *Program Studi Ilmu Keperawatan Unhas Makasar*, 1-10.
3. Jatnika. (2005). Analisis Faktor- Faktor yang mempengaruhi kerja dan komitmen kerja karyawan. [http://www.Ganesha Digital Library.com](http://www.GaneshaDigitalLibrary.com), 1-9.
4. Kuncoro, Z. (2002). *Komitmen Organisasi*. Indonesia: (Online) (<http://e-Psikologi.com>).
5. Marpaung, M. (2018). *Rancangan Decision Support Systems Penilaian Prestasi Kerja Karyawan*. Indonesia: [http://www.Ganesha Digital Library.com](http://www.GaneshaDigitalLibrary.com).
6. Masrur, A. R. (2003). Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Wilayah Jawa Timur. *Online*, ([http:// Damandiri Online](http://DamandiriOnline)), 1-9.
7. Mathis, Robert L, & Jacson, John H. . (2006). *Managemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat

8. Mutiara, P. (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan : Ghadia Indonesia.
9. Notoadmojo, S. (2007). *Penegembangan Sumver Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta .
10. Siregar, D. D. (2006). Kepuasan Kerja vs Produktivitas. *PPM Institute of Management*, 15-26.
11. Zhahir, K. (n.d.). [Http:// www. Google.com](http://www.Google.com) diakses 1 Januari 2018.