JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS
Halaman Jurnal: https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaem
Halaman UTAMA Jurnal : https://journal.amikveteran.ac.id/index.php

KEBIJAKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL YANG KUAT AKAN MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT

Lukman Indra Irawan[a], Sih Darmi Astuti[b]
[a] Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, 211201303093@mhs.dinus.ac.id, Universitas Dian Nuswantoro
[b] Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, astuti_sda@dsn.dinus.ac.id, Universitas Dian Nuswantoro
Correspondent author : astuti_sda@dsn.dinus.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine whether Leadership, Work Discipline, Organizational Commitment and Its Impact on the Performance of Nurse Rsud Wongsonegoro in Semarang and analyze the most dominant factors in influencing the performance of Rsud Wongsonegoro nurses in Semarang. In this study the study population refers to nurses Wongsonegoro Hospital Semarang. Samples taken as many as 67 respondents using purposive sampling technique. The equation model is processed using SPSS for Windows Version 20. The data testing techniques used in this study include the validity test, reliability test with Cronbach Alpha, classic assumption test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, t, F test and coefficient of determination test. Based on the results of the study, leadership variables, work discipline and organizational commitment have a positive and significant effect on nurse performance.
Keywords: leadership, work discipline, organizational commitment, nurse performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat Rsud Wongsonegoro Di Semarang dan menganalisis faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja perawat Rsud Wongsonegoro di Semarang. Dalam penelitian ini populasi penelitian mengacu pada perawat RSUD Wongsonegoro semarang. Sampel yang diambil sebanyak 67 Responden dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Model persamaan tersebut diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS For Windows Versi 20. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha, uji asumsi klasik, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian, variable kepemimpinan, displin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
Kata Kunci: kepemimpinan, displin kerja, komitmen organisasional, kinerja perawat.

1. PENDAHULUAN

RSUD adalah tempat pelayanan yang memfasilitasi pelayanan medis, pelayanan penunjang medis, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan kesehatan, sebagai tempat untuk memulai bagaimana cara mendidik ataupun melatih medis maupun para medis, sebagai tempat untuk meneliti dan mengembangkan ilmu maupun teknologi dari berbagai bidang kesehatan serta dapat menghindari berbagai resiko maupun gangguan kesehatan dalam berbagai penyakit di pasien tersebut. Sehingga, perlu tindakan dalam menyelenggarakan kesehatan dilingkungan RSUD sesuai dengan persyaratan kesehatan yang telah ditentukan.

Agar tercapainya organisasi yang baik maka diperlukan pula perencanaan manajemen yang baik, sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Keberhasilan sebuah organisasi dapat didukung dengan adanya tingkat kepuasan yang dirasakan oleh para pegawai baik itu berupa kepuasan jasmani maupun rohani ditempat perusahaannya bekerja yang dampaknya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Secara garis besar kepuasan mengarah kepada sifat dan sikap kepribadian masing-masing individu terhadap kondisi pekerjaan yang dilakukannya.

Pegawai RSUD Wongsonegoro dituntut untuk dapat bekerja dengan baik yang dilihat dari kinerjanya. Setiap pegawai akan dinilai dengan sistem penilaian kinerja melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Standar penilaian kinerja adalah standar yang telah ditetapkan oleh instansi terkait kinerja masing-masing pegawai

Received Januari 4, 2021; Revised Februari 7, 2021; Accepted Februari 28, 2021

sesuai dengan jabatannya yang nantinya dinilai oleh atasan masing-masing. Dengan standar penilaian kinerja yang telah ditentukan, maka pegawai dituntut harus mencapai standar yang ditentukan secara terus menerus. Sedangkan SKP adalah sasaran kerja yang harus dilaksanakan pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pegawai dengan persetujuan atasan.

Kinerja perawat adalah faktor pertama yang paling penting dalam RSUD. Kinerja merupakan perwujudan dalam berperilaku seseorang perawat atau dokter sebagai prestasi kerja ataupun kualitas kerja yang sesuai dengan peranannya dalam sebuah RSUD dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini karena kinerja perawat sebagai keberhasilan maupun kelangsungan hidup pasien dalam RSUD. Dalam setiap organisasi, manusia sebagai komponen yang sangat diperlukan dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat didukung dengan kinerja yang baik karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tak dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2016). Beberapa faktor perlu diperhatikan untuk terpenuhinya kinerja perawat. Organisasi harus selalu memantau faktor-faktor yang menyangkut kinerja perawat tersebut, yaitu seperti kepemimpinan, disiplin, komitmen organisasional. Obyek penelitian yang digunakan dalam studi ini yaitu di K.M.R.T Wongsonegoro Semarang.

Menurut Depkes (2005) Bed Occupancy Ratio adalah prosentase pemakaian tempat tidur pada satuan tertentu. Sebuah hasil diperoleh kesuksesan bantuan sebuah RSUD dapat dilihat berdasarkan tingkat hunian (Bed Occupancy Ratio) tersebut. Bed Occupancy Ratio dapat dijadikan sebagai sebuah ukuran untuk menilai kinerja karyawan dalam melaksanakan berbagai pelayanan dan perawatan kepada para pasien. Semakin tinggi BOR RSUD, maka semakin baik digunakan kapasitas hunian yang tersedia untuk orang sakit, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat BOR di RSUD maka semakin sedikit pula tingkat penggunaan tempat tidur untuk para pasien dan akan menimbulkan pengaruh yang negatif terhadap rumah sakit maupun perawat, salah satunya akan menurunkan pendapatan RSUD. Berdasarkan fenomena ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja perawat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Konsep lain kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka (Sule dan Saefullah, 2014:255). Pengertian lain kepemimpinan adalah seni menggerakkan orang lain supaya mereka melaksanakan sesuatu sesuai dengan yang pemimpin inginkan (Tukiran, 2016:102). Peran pemimpin adalah mengambil inisiatif dan tanggungjawab terhadap keberlangsungan organisasi (Tukiran, 2016:102). Peran pemimpin perlu ditunjukkan dengan komitmen pada pemberdayaan organisasi dan komitmen kepada penciptaan nilai tambah kepada pelanggan dan pihak berkepentingan lainnya. Komitmen tersebut perlu ditunjukkan dengan mengambil tanggungjawab aktif dalam menyusun strategi organisasi, menerjemahkannya menjadi taktik dan operasionalisasi kegiatan organisasi. Komitmen pemimpin organisasi juga perlu ditunjukkan dalam bentuk nyata terhadap kegiatan operasional organisasi.

2.2 Disiplin Kerja

Kedisiplinan sebagai fungsi menejemen sumber daya manusia yang paling penting. Karena dalam menjaga kedisiplinan yang baik maka, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai dalam sebuah organisasi. Tanpa kedisiplinan yang baik maka, sulit bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan yang ingin di tentukan. Disiplin yang baik yaitu dengan besarnya rasa tanggungjawab kepada individu terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan-karyawannya. Hal ini terdorong oleh gairah seorang yang bekerja dengan semangat kerja, maupun terwujudnya tujuan dalam organisasi sendiri, pegawai maupun dalam masyarakat. Setiap pimpinan akan mengusahakan agar para karyawan maupun pegawai dibawahnya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dan efisien untuk menjadi kepemimpinan yang baik dan benar, jika para bawahannya disiplin dan mengikuti apa yang atasan sampaikan. Disiplin kerja adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja dengan taat aturan, selalu rajin dan bekerja sesuai aturan yang telah berlaku. Aturan-aturan tersebut harus dilaksanakan agar tak dilanggar dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Jasin dalam Avin Fadilla Helmi (1996) mengatakan ada 2 jenis kedisiplinan, yaitu:

1. Kedisiplinan Diri Sendiri
   Disiplin diri sendiri adalah kedisiplinan untuk mengembangkan atau mengontrol diri sendiri melalui kesadaran diri sendiri, pegawai harus tanggungjawab dan dapat mengatur kedisiplinan kepada diri sendiri untuk kepentingan dalam organisasi.
2. Kedisiplinan Kelompok
   Kedisiplinan kelompok bisa dicapai jika kedisiplinan diri yang tumbuh dalam diri pegawai, dalam arti kelompok bisa menghasilkan pekerjaan yang optimal jika peranggota kelompok dapat mengerti dan memahami apa yang sesuai dengan hak dan tanggung jawab tugas tersebut.

2.3 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah tingkatan di mana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya (Kreitner dan Kinicki, 2013:165). Pengertian lain komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seorang pada sebuah organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013:73). Konsep lain komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya (Wirawan, 2013:713). Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk norma, niali-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi. Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen akan mematuhi akan mematuhi peraturan, kode etik dan standar kerja organisasi.

2.4 Kinerja

Kinerja ialah kualitas tenaga kerja dengan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi dan dilaksanakan oleh pimpinan-pimpinan dan karyawan-karyawan dalam sumber daya manusia. Pekerjaan ini dalam instasi tersebut bisa berupa baik dalam pemerintah maupun perusahaan berbisnis dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. (M. Abdullah, 2014: 4). Mangkunegara (2005:74) mengatakan, kinerja ialah hasil dari pekerjaan dengan berkualitas dan berkuantitas yang akan dicapai oleh seseorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepada karyawan.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan suatu sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin, yang dalam penerapannya menggandung konsekuensi terhadap diri si pemimpin, antara lain harus berani menggambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat, harus berani menerima risiko sendiri, harus berani bertanggung jawab sendiri, dan perlu diingat bahwa tanggung jawab tidak boleh didelegasikan ke bawah. Peran pemimpin sangat dibutuhkan demi tujuan organisasi. Kepemimpinan sangat dibutuhkan guna membentuk organisasi yang efektif dan efesien, karena peranan kepemimpinan juga dapat mendorong pada prestasi kerja. Hal ini disebabkan pemimpin merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan di instansi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka (Djuremi, dkk, 2016:7). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sari (2014), Utomo (2014), Gentari (2015), Rifa'i dan Sasmita (2015), Djuremi, dkk (2016), Sukarjati, dkk (2016), dan Nasab, A.H & Afshari, L. (2019) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis pertama yaitu :

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat

2.5.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat

Disiplin adalah cerminan dari tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin akan tercapai bila setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Dengan tata tertib atau disiplin yang baik diharapkan semangat kerja, moral kerja, efisiensi, efektifitas dan produktivitas kerja pegawai akan meningkat (Rifa'i dan Sasmita, 2015:4). Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan

harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya (Pangasto dan Susanti, 2016: 148). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Liana dan Irawati (2014), Khaliq dan Mamis (2015), Rifa'i dan Sasmita (2015), Junus dan Suwandi (2017) serta Rugian, dkk (2017) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis kedua yaitu:

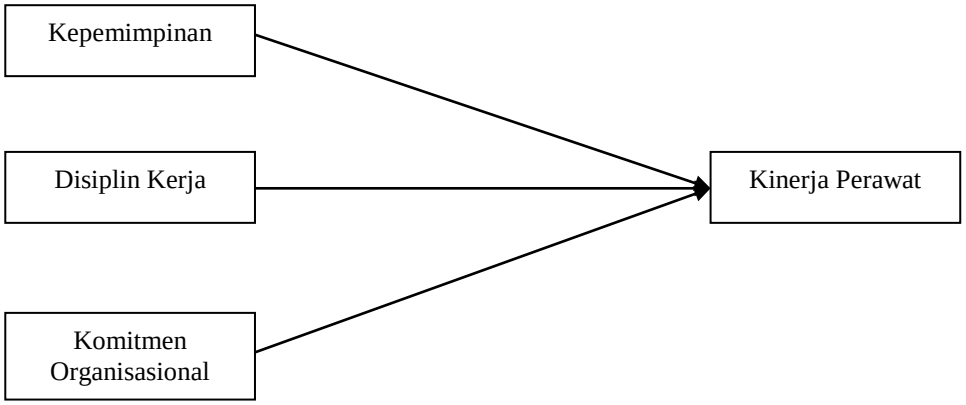
H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat

2.5.3 Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Perawat

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi meliputi identifikasi yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, keterlibatan yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan kesetaiaan yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal (Warongan, dkk, 2014:333). Adanya bentuk perhatian dari pihak perusahaan kepada karyawan secara penuh maka akan membuat karyawan semakin percaya dan yakin bekerja di perusahaan tersebut, di mana hal ini membuat komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi. Apabila karyawan mempunyai komitmen yang baik dalam perusahaan maka mendorong pada pencapaian tujuan organisasi, karena didukung oleh karyawan yang setia atau loyal dalam menjalankan pekerjaannya, ikut berpartisipasi aktif dalam keterlibatan setiap pekerjaan sehingga diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat (Liana dan Irawati, 2014). Hal ini sesuai dengan hasil Liana dan rawati (2014), Putri, dkk (2015), Suarjana, dkk (2016), dan Hakim, W. & Fernandes, A. (2017) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis ketiga yaitu:

H3: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat

Adapun gambaran secara skematis model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

Variabel independen yang digunakan dalam studi adalah Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbin dan Judge, 2016:229). Kepemimpinan diukur dengan menggunakan 5 item (Rifa'i dan Sasmita, 2015). Disiplin Kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2012). Disiplin Kerja diukur dengan 4 item (Pangarso dan Susanti, 2016). Komitmen Organisasional adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013). Variabel Komitmen Organisasional ini diukur dengan menggunakan instrumen Meyer, dkk (1993) yang memiliki 3 dimensi: Afektif (8 item), Kontinuan (8 item), dan Normatif (8 item). Sedangkan variabel Kinerja Perawat merupakan tingkat pencapaian kerja individu (perawat) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas (Silalahi, 2013). Kinerja Perawat diukur dengan menggunakan SKP Perawat (2019), yaitu dengan menggunakan 13 item.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Wongso Negoro (Pemerintah Kota Semarang) yang berada di Jl. Fatmawati No. 1 Ketileng Semarang, yang berjumlah 139 orang. Teknik sampling menggunakan kriteria minimal masa kerja 1 tahun, sehingga diperoleh sampel 67 orang perawat yang terdiri dari 38 bagian/poli. Responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah responden perempuan sebanyak 48 perawat (71,6%) sedangkan laki-laki sebanyak 19 perawat (28,4%), berdasarkan usia pada kategori terbanyak di usia 31-40 dan 41-50 th sebanyak 28 perawat (41,8%), sedangkan yang berusia > 50 th hanya sebanyak 16,4%. Responden berdasarkan pendidikan terakhir terbanyak berpendidikan S1 dengan 37 perawat (55,2%) sedangkan berdasarkan lama bekerja terbanyak pada 10-20 th (44%). Data dikumpulkan dengan metode survey menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-7. Instrumen diuji dengan menggunakan Analisis Faktor untuk validitas, dengan memberikan hasil bahwa semua nilai item valid dengan loading di atas 0,4 dan Reliabilitas diuji dengan menggunakan cronbach alpha, yang menunjukkan semua variabel reliabel. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, dengan kriteria nilai sign < 0,05. Alat analisis yang digunakan regresi linear berganda dengan persamaan matematis sebagai berikut:
$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$
Dimana:
Y = Kinerja Perawat
X1 = Kepemimpinan
X2 = Disiplin Kerja
X3 = Komitmen Organisasional
b1, b2, b3 = Koefisien regresi
e = error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis

Hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa uji determinasi memberikan hasil yang baik, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,840, artinya variabel-variabel independen yang dipilih (Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional) mampu menjelaskan Kinerja Perawat sebesar 84%, sedangkan sisanya (16%) dijelaskan oleh vaiabel lain. Uji F sebagai uji model dalam studi ini juga menunjukkan hasil yang baik dengan nilai F sebesar 116,305 pada tingkat signifikansi di bawah 0,05. Adapun hasil analisis regresi linear berganda seperti disampaikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Beta	Sign
Kinerja Perawat	Kepemimpinan	0,280	0,039
	Disiplin Kerja	0,313	0,038
	Komitmen Organisasional	0,374	0,000
Adj R^2 : 0,840			
F : 116,305			0.000

Uji hipotesis dalam studi ini menggunakan uji t, dengan kriteria pada taraf signifikansi kurang dari 0,05. Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam studi ini dan hasil menunjukkan didukung semua. Adapun hasil pengujian hipotesis ini ditunjukkan pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat	Didukung
2	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat	Didukung
3	Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat	Didukung

4.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebanyak 2,105 dan signifikansi 0,039 yang lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin berdampak pada meningkatnya kinerja perawat. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2014), Utomo (2014), Gentari (2015), Rifa'i dan Sasmita (2015), Djuremi, dkk (2016), Sukarjati, dkk (2016), Nasab, A.H &

Afshari, L. (2019) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t sebanyak 2,117 dan signifikansi 0,38 yang lebih rendah dari 0,05. Hasil penelitian ini dapat diartikan adanya peningkatan disiplin kerja, maka berdampak pada meningkatnya kinerja perawat. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liana dan Irawati (2014), Khaliq dan Marnis (2015), Rifa'i dan Sasmita (2015), Junus dan Suwandi (2017) serta Rugian, dkk (2017) menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat.

4.4 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, dengan diperoleh nilai t sebesar 3,960 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini diartikan adanya peningkatan komitmen organisasional mereka, khususnya komitmen kontinuan akan meningkatkan kinerja perawat. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liana dan Irawati (2014), Putri, dkk (2015) serta Suarjana, dkk (2016), Hakim, W. & Fernandes, A. (2017) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini dengan mengambil topik tentang pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Orgainsasasional terhadap Kinerja Perawat di RSUD K.M.R.T Wongsonegoro Semarang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi menjadi faktor terkuat yang mempengaruhi kinerja perawat RSUD Wongsonegoro Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan komitmen organisasional mereka, khususnya komitmen kontinuan yang tercermin melalui para perawat tetap bekerja di RS Wongsonegoro karena merupakan kebutuhan bagi mereka, disamping itu karena langkanya peluang kerja, dan kehidupan mereka akan terganggu bila harus meninggalkan pekerjaan ini sekarang, maka kondisi-kondisi ini akan lebih meningkatkan kinerja perawat RSUD Wongsonegoro Semarang.
2. Disiplin kerja menjadi faktor kedua yang mempengaruhi kinerja perawat RSUD Wongsonegoro Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan disiplin kerja yang tercermin melalui perawat menggunakan jam kerja dengan efektif dan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan, maka hal ini akan lebih meningkatkan kinerja perawat RSUD Wongsonegroro Semarang.
3. Kepemimpinan menjadi faktor terlemah yang mempengaruhi kinerja perawat RSUD Wongsonegoro Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan kepemimpinan yang tercermin melalui pimpinan mau memberikan perhatian/pujian kepada bawahan yang sudah bekerja dengan maksimal dan mampu memecahkan masalah yang timbul baik dari bawahan maupun pasien, maka hal ini akan lebih meningkatkan kinerja perawat RSUD Wongsonegoro Semarang..

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk RSUD Wongsonegoro antara lain yaitu:

1. Komitmen organisasi menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja perawat RSUD Wongsonegoro Semarang. Untuk selalu mempertahankan komitmen kontinuan ini, maka pihak manajemen RSUD Wongsonegoro Semarang harus berupaya dengan memperhatikan lebih intens kebutuhan para perawat karena mereka sudah memberikan pengorbanan yang besar bagi Rumah Sakit. Hal ini bisa diwujudkan dengan memberi kompensasi yang bersaing sehingga akan membuat para perawat komitmen terhadap Rumah Sakit Wongsonegoro.
2. Disiplin kerja menjadi faktor kedua yang mempengaruhi kinerja perawat RSUD Wongsonegoro Semarang. Hal yang perlu untuk meningkatkan faktor disiplin kerja para perawat RSUD Wongsonegoro Semarang adalah dengan selalu datang tepat waktu, yaitu dengan cara menerapkan kebijakan lima belas menit sebelum pergantian shift sudah harus di tempat kerja sehingga ketika tepat pergantian jam shift kerja sudah ada ditempat kerja dan memulai pekerjaan secara tepat waktu. Selain itu penerapan beberapa sanksi untuk mendisiplinkan karyawan seperti skorsing apabila sering terlambat datang di

tempat kerja. Dengan disiplin dalam bekerja maka para perawat bisa maksimal dalam memanfaatkan jam kerja dan lebih menaati peraturan sehingga bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Kepemimpinan menjadi faktor terlemah yang mempengaruhi kinerja perawat RSUD Wongsonegoro Semarang. Pada faktor kepemimpinan para perawat memberikan penilaian terendah mengenai pimpinan mau memberikan perhatian/pujian kepada bawahan yang sudah bekerja dengan maksimal. Para pimpinan RSUD Wongsonegoro Semarang seharusnya memberikan penghargaan kepada para perawat yang sudah bekerja baik atau berprestasi seperti dengan memberi ucapan selamat, pemberian penghargaan dan juga berbagai reward sehingga membuat para perawat merasa mendapatkan perhatian atas kerja keras yang mereka lakukan, sehingga hal ini memotivasi mereka untuk terus bekerja lebih baik dan berdampak pada peningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Bangun, W. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta, 2012.
[2] Juremi, L.B.H. dan Maria MM. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang". Journal of Management, vol. 2. No 2, pp.1-14, 2016.
[3] Gentari, Ratu Erlina. "Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Serang". Jurnal Manajemen Unsera, vol. 1. No. 1, pp. 16-22, 2015. Universitas Serang Raya. Banten.
[4] Hakim, W. & Fernandes, A. "Moderation Effect of Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Lecturers". Journal of Organizational Change Management, vol. 30. No. 7, pp.1136-1148, 2017.
[5] Junus, Sri Rumiati dan Suwandi. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota". Jurnal Multiplier, vol. 1. No. 2, hal. 88-101, 2017. Universitas Pancasakti Tegal.
[6] Khaliq, Ilham dan Mamis. "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu". Jornal Tepak Manajemen Bisnis, vol. 7. No. 1, hal. 1-17, 2015. Universitas Riau. Riau.
[7] Kreitner, R. and Kinicki, A. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Salemba Empat, Jakarta.
[8] Liana, Yuyuk, dan Rina Irawati. "Peran Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya". Jurnal Manajemen dan Akuntansi, vol. 3. No. 2, hal. 17-34, 2014. STIE Malangkucecswara Malang. Malang.
[9] Mangkunegara, Anwar. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2016. Cetakan Ke-13, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
[10] Mas'ud, F. Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi. 2004. Badan Penerbit: UNDIP. Semarang
[11] Meyer, J.P., Natalie, J. A. and Catherine, A., Smith. "Commitment to Organization and occupation: Extensions and Test of Three Component Conceptualization". Journal of Applied Psychology, vol. 78. No. 4, 1993, pp.538-551.
[12] Moorhead, G. and Griffin, R.W. Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. 2013. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
[13] Nasab, A.H & Afshari, L. "Authentic Leadership and Employee Performance: Mediating role of Organizational Commitment". Leadership & Organization Development Journal, vol. 40. No. 5, pp. 548-560, 2019.
[14] Pandaleke, D. "Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara". Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (EMBA), vol. 4. No. 2, hal.199-210, 2016. Universitas Sam Ratulangi Manado.
[15] Pangarso, Astadi, dan Susanti. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat". Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, vol. 9. No.2, hal.145-160, 2016. Universitas Telkom. Bandung.
[16] Putri, N., Abdul Hakim dan Makmur. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Komitment Organisasional dan Kinerja Pegawai". Jurnal Ilmu Sosial dan Politik (JISIP), vol. 4. No. 1, hal.31-42, 2015. Universitas Brawijaya Malang. Malang.
[17] Rifa'i dan Jumiati Sasmita. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pulp PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau". Jornal Tepak Manajemen Bisnis, vol. 7. No. 1, hal.1-12, 2015. Universitas Riau. Pekanbaru.

[18] Riva'i, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.2013. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
[19] Robbins, Stephen, P. and Timothy, A. Judge. Perilaku Organisasi, 2016. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
[20] Rugian, Melinda, Ivonne Saerang, dan Victor Lengkong. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado). Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (EMBA), vol. 5. No. 2, hal. 487-498, 2017. Universitas Sam Ratulangi. Manado. Sulawesi Utara.
[21] Sari, Yanti Komala. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai". Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, vol. 6. No. 2, hal. 119-127, 2014, Universitas Riau Pekanbaru. Pekanbaru.
[22] Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. 2014. Cetakan ke 7. PT. Refika Aditama. Bandung.
[23] Suarjana, Anak A.G.M, I Komang, P., dan Ni Luh, N.A.S.S. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai PLN. Rayo Gianyar di Kabupaten Gianyar". Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, vol. 12. No. 1, hal. 1-11, 2016. Politeknik Negeri Bali. Bali.
[24] Sukarjati, E., Maria, M.M, dan Moh. Mukeri, W. "Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang". Journal of Management, vol. 2. No. 2, hal. 1-14, 2016, Universitas Pandanaran. Semarang.
[25] Sunyoto, Danang. Teori, Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia, 2012. Center for Academic Publishing Service (CAPS). Cetakan 1. Yogyakarta.
[26] Tukiran. Membangun Organisasi Unggul, 2016. Cetakan Pertama.
[27] Utomo, Bangun, P.C. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STIMIK Duta Bangsa Surakarta". Jurnal Saintech Politeknik Indonusa Surakarta, vol. 1. No. 1, hal. 13-24, 2014. STIMIK Duta Bangsa Surakarta. Surakarta.
[28] Warongan, Jonathan, B., Greis, M. Sendow dan Imelda, W., Ogi. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlinbatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo". Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (EMBA), vol. 2. No. 4, hal. 331-342, 2014. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
[29] Keputusan Walikota Semarang Nomor 445/1156/2016 tanggal 27 Desember 2016. Tentang Penetapan RSUD KRMT Wongsonegoro Sebagai Nama Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang.
[30] Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010. Tentang Rumah Sakit.
[31] http://rsud.semarangkota.go.id/v2013/main/page/detail/59. Visi, Misi, Moto Pelayanan dan Maklumat Pelayanan.
[32] http://www.pengertianpakar.com/2015/05/pengertian-rumah-sakit-dan-tujuannya.html. Pengertian Rumah Sakit–Pengertian Pakar.
[33] http://listrumahsakit.com/profil-rsud-kota-semarang/. Profil RSUD Kota Semarang.
[34] http://heryant.web.ugm.ac.id/rekam-medis/indikatorindikator-pelayanan-rumah-sakit-bor-avlos-toi-bto-gdr-ndr/. Indikator-Indikator Pelayanan Rumah Sakit [BOR, AVLOS, TOI, BTO, GDR, NDR].