

TESIS

**PENGEMBANGAN MODEL KOMITMEN ORGANISASI
BERDASARKAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS)
SEBAGAI UPAYA MEMPERTAHANKAN PENURUNAN *BURNOUT*
SYNDROME DAN *INTENTION TO LEAVE* PERAWAT**



Mira Melynda Prakosa
NIM. 131814153075

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

HALAMAN SAMPUL

**PENGEMBANGAN MODEL KOMITMEN ORGANISASI
BERDASARKAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS)
SEBAGAI UPAYA MEMPERTAHANKAN PENURUNAN *BURNOUT*
SYNDROME DAN *INTENTION TO LEAVE* PERAWAT**



**MIRA MELYNDA PRAKOSA
NIM. 131814153075**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Keperawatan (M.Kep)
dalam Program Studi Magister Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga**

**MIRA MELYNDA PRAKOSA
NIM. 131814153075**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Mira Melynda Prakosa
NIM : 131814153075
Tanda tangan :



Tanggal : 2 Juli 2020

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING TESIS

**PENGEMBANGAN MODEL KOMITMEN ORGANISASI
BERDASARKAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS)
SEBAGAI UPAYA MEMPERTAHANKAN PENURUNAN *BURNOUT*
SYNDROME DAN *INTENTION TO LEAVE* PERAWAT**

MIRA MELYNDA PRAKOSA
NIM. 131814153075

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 2 JULI 2020

Oleh:

Pembimbing Ketua



Prof. Dr. H. Nursalam, M. Nurs (Hons)
NIP. 196612251989031004

Pembimbing Kedua



Dr. Tri Johan Agus Yuswanto, S.Kp., M.Kep
NIP. 196508281989031003

Mengetahui,
Koordinator Program Studi



Dr. Tintin Sukartini, S.Kp., M.Kes
NIP. 197212172000032001

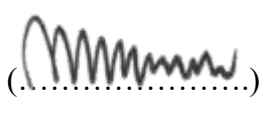
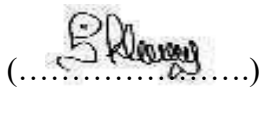
LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis ini diajukan oleh:

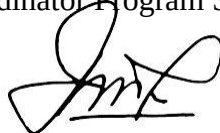
Nama : Mira Melynda Prakosa
NIM : 131814153075
Program Studi : Magister Keperawatan
Judul : Pengembangan Model Komitmen Organisasi sebagai Upaya
Mempertahankan Penurunan *Burnout Syndrome* dan *Intention to
Leave* Perawat

Tesis ini telah diuji dan dinilai
Oleh panitia penguji pada
Program Studi Magister Keperawatan Universitas Airlangga
Pada tanggal 2 Juli 2020

Panitia penguji,

1. Ketua penguji : Dr. Tintin Sukartini, S.Kp., M.Kes 
2. Anggota : Prof. Dr. Nursalam, M. Nurs (Hons) 
3. Anggota : Dr. Tri Johan Agus Y, S.Kp., M.Kep 
4. Anggota : Prof. Dr. Kusnanto, S.Kp., M.Kes 
5. Anggota : Sartika Wulandari, S.Kep., Ns., M.Kep 

Mengetahui,
Koordinator Program Studi



Dr. Tintin Sukartini, S.Kp., M.Kes
NIP. 197212172000032001

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Airlangga, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mira Melynda Prakosa
NIM : 131814153075
Program Studi : Magister Keperawatan
Departemen : Manajemen Keperawatan
Fakultas : Keperawatan
Jenis karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Airlangga **Hak Bebas Royalti Non eksklusif** (*Non-ekclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengembangan Model Komitmen Organisasi sebagai Upaya
Mempertahankan Penurunan *Burnout Syndrome* dan
Intention to Leave Perawat ”**

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Airlangga berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Surabaya

Pada tanggal : Juni 2020

Yang menyatakan,



Mira Melynda Prakosa

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas terselesaikannya tesis yang berjudul “Pengembangan Model Komitmen Organisasi Berdasarkan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai Upaya Mempertahankan Penurunan *Burnout Syndrome* dan *Intention to Leave* Perawat”. Penulisan tesis ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Keperawatan pada Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.

Naskah tesis ini dapat terselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini disampaikan rasa terima kasih atas segala bantuan materi maupun non materi, dorongan dan doa dalam menyelesaikan penelitian ini. Rasa bangga, bahagia yang tak dapat terlukiskan lewat untaian kata, tak pernah lepas berucap syukur pada Allah SWT yang telah menghadirkan orang hebat dan berhati baik yang menjadi panutan dan teladan bukan hanya dari kedalaman ilmunya, namun dari cara bersikap, bertingkah laku, bertutur kata dan cara memperlakukan mahasiswa didik:

1. Prof. Dr. H. Nursalam, M.Nurs., (Hons) selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga dan pembimbing ketua yang senantiasa meluangkan waktu, memberi arahan, semangat, motivasi, memberi fasilitas dan inspirasi yang luar biasa dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. Kusnanto, S.Kp., M.Kes selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga dan penguji yang telah memberikan motivasi, masukan dan arahan.

3. Eka Misbahatul M. Has, S.Kep. Ns., M.Kep selaku Wakil Dekan II; Prof. Dr. Ah Yusuf, S.Kp., M. Kes selaku Wakil Dekan III Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga; beserta seluruh staf yang telah memberikan kesempatan, fasilitas dan kelancaran kepada penulis dalam menempuh Pendidikan Program Magister Keperawatan di Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
4. Dr. Tintin Sukartini, S.Kp., M.Kes selaku Koordinator Program Studi Magister Keperawatan Universitas Airlangga dan penguji yang telah bersedia memberi arahan, perhatian, waktu luang, dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
5. Dr. Tri Johan Agus Yuswanto S.Kp., M.Kep selaku pembimbing 2 yang senantiasa memberi inspirasi motivasi, bimbingan, penguatan dan inspirasi dalam mengerjakan tesis ini.
6. Sartika Wulandari, S. Kep., Ns., M.Kep selaku penguji yang telah memberikan motivasi, masukan dan arahan.
7. Dr. Retno Indarwati, S.Kep., Ns., M.Kep selaku Sekretaris Prodi Magister Keperawatan dan Bapak Fatihul Arifin, AMd.Kep yang telah memberikan motivasi dan bimbingan serta memfasilitasi dalam penyelesaian tesis ini.
8. Bapak Ibu staff pengajar dan karyawan program Magister Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga yang telah memberi banyak ilmu dan pemahaman dalam meningkatkan pengetahuan di bidang keperawatan.
9. Direktur RS Petrokimia Gresik, kbid, dan PJ unit yang telah memberikan ijin dan fasilitas serta perawat pelaksana di RS Petrokimia Gresik dan RS Grha Husada Gresik yang menjadi responden penelitian.

10. Mama Susmiati, Papa Kabul Prakosa, Mas Bayu, Nabilla, dan Mas Tomy yang telah memberikan doa, kasih sayang, dukungan, motivasi, bantuan moril dan materil kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
11. Keluarga M11 Manajemen Keperawatan yang selama ini bersedia menjadi *partner* dalam menyelesaikan proses pendidikan, memberikan motivasi dan semangat dan saudara-saudara M11 Magister Keperawatan Universitas Airlangga yang telah memberikan dukungan dan kebersamaan untuk selalu bersemangat menyelesaikan tesis.

Besar harapan saya semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu keperawatan bagaimana cara meningkatkan komitmen organisasi sebagai upaya menurunkan *burnout syndrome* dan *intention to leave* perawat. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kepada pihak yang telah memberikan saya kesempatan, dukungan, dan bantuan dalam menyelesaikan proses penyelesaian tesis ini.

Surabaya, Mei 2020

Penulis

EXECUTIVE SUMMARY

THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT MODEL BASED ON PERCEIVED ORGANIZATIONAL TO MAINTAIN REDUCE BURNOUT SYNDROME AND INTENTION TO LEAVE

By: Mira Melynda Prakosa

Organizational commitment is one aspect that affect performance of nurses to improve organizational goals. Organizational commitment is a form of individual loyalty to organizational. But in fact commitment of nurses in Petrokimia Gresik Hospital in moderate category and turnover level the last 3 years > 10%. One of the efforts made to improve nurses organizational commitment. This aim of this study to develop a model of perceived organizational support in an effort to reduce burnout syndrome and intention to leave nurses.

The theoretical concept used to develop this research model is perceived organizational support which includes fairness, supervisor support, organizational reward and job conditions. This development will have an impact on organizational commitment included affective commitment, continuance commitment and normative commitment. The development of this model focuses on perceived organizational support by factors of perceived organizational support to reduce burnout syndrome and intention to leave of nurse.

The theoretical concept used to develop this research model is perceived organizational support which includes fairness, supervisor support, organizational reward and job conditions, work experience, organizational factor, environment, oganizational commitment, burnout syndrome, and intention to leave. Work experience includes comfort and competence. Organizational factors includes investment organizational and alternatives. Environment includes access and competitors. These factors can improve perceived organizational support. Perceived organizational support nurses can improve a commitment to the organization as an effort to reduce burnout syndrome (emotional exhaustion, depersonalization, and decreased self achievement) and intention to leave nurses.

This study was used an explanatory design. The population in this research that nurses working in nursing care, as many as 220 nurses at Petrokimia Gresik Hospital with a sample of 126 nurses were selected using cluster sampling technique. The variables included perceived organizational support, work experience, organizational factor, environment, organizational commitment, burnout syndrome and intention to leave. Data were collected using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data were analyzed using partial least square . Focus group discussions with nursing, quaility develop and accreditation in health services, nursing unit manager, and head of unit were conducted to to identify strategic issues and compile recommendations.

The result showed that perceived organizational support influenced the nurse organization commitment ($t=2,870$), perceived organization support influenced burnout syndrome ($t=3,506$), work experience (comfort and

competence) influenced organization commitment (affective commitment, continuance commitment, normative commitment) ($t=2,927$), environment influenced organization commitment ($t=2,927$), environment influenced burnout syndrome ($t=3,661$), organization commitment influenced burnout syndrome ($t=2,375$), burnout syndrome (emotional exhaustion, depersonalization, personal achievements) influenced intention to leave ($t=2,891$). Perceived organizational model improved nurse organization commitment by 23,01%.

Perceived organizational support in the form of fairness, supervisor support, organizational reward, and job condition can improve organizational commitment of nurses. If nurses have high perceived organizational support will reduce burnout syndrome and intention to leave. Likewise, work experience in the form of comfort and competence and the environment can increase organizational commitment. Although the hospital has provided support to nurses, but to improve organizational commitment requires perceived organizational support. So human resource management in hospital must improve organizational commitment of nurses to improve perceived organizational support to reduce burnout syndrome and intention to leave.

Perceived organizational support in the form of fairness, supervisor support, organizational rewards, and good job conditions will improve the organizational commitment of nurses. Work experience in the form of comfort and competence and the environment with these factors can improve organizational commitment of nurse to reduce burnout syndrome and intention to leave of nurse. The existence of organizational support provided by the organization to nurse will improve commitment to achieve organizational goals