

RINGKASAN

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

Oleh: Mira Melynda Prakosa

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja perawat untuk meningkatkan tujuan organisasi. Komitmen merupakan bentuk loyalitas individu terhadap organisasi. Namun pada kenyataannya komitmen perawat di RS Petrokimia Gresik dalam kategori sedang dan tingkat *turnover* dalam 3 tahun terakhir >10%. Salah satu upaya yang dilakukan adalah meningkatkan komitmen organisasi perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model komitmen organisasi sebagai upaya mempertahankan penurunan *burnout syndrome* dan *intention to leave* perawat.

Konsep teori yang digunakan untuk mengembangkan model penelitian ini adalah *perceived organizational support* yang meliputi keadian, dukungan atasan, *reward* organisasi dan kondisi kerja. Pengembangan ini akan berdampak pada komitmen organisasi perawat yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Pengembangan ini berfokus pada komitmen organisasi yang didukung oleh faktor-faktor dari *perceived organizational support* sehingga dapat menurunkan *burnout syndrome* dan *intention to leave* perawat.

Penelitian ini dikembangkan berdasarkan model teori *perceived organizational support* yang meliputi faktor keadian, dukungan atasan, *reward* organisasi, kondisi kerja, pengalaman kerja, faktor organisasi, dan lingkungan. Pengalaman kerja terdiri atas kompetensi dan kenyamanan. Faktor organisasi terdiri dari investasi organisasi dan alternatif. Faktor lingkungan terdiri dari akses dan pesaing. Faktor-faktor ini akan meningkatkan *perceived organizational support*. Dengan peningkatan *perceived organizational support* perawat maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebagai upaya menurunkan *burnout syndrome* (kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri) dan *intention to leave* perawat.

Penelitian ini menggunakan desain *explanatory survey*. Populasi dalam penelitian ini yaitu perawat pelaksana RS Petrokimia Gresik sebanyak 220 perawat dengan sampel 126 perawat dari unit pelayanan rawat inap, rawat jalan, rawat intensif, MCU, dan HD yang dipilih melalui *probability sampling* jenis *stratified random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dari masing-masing sub variabel. Data dianalisis menggunakan *partial least square*. *Focus group discussion* dengan bidang keperawatan, komite mutu, PJ unit dan perawat pelaksana dilakukan untuk mencari solusi dari isu strategis yang telah ditemukan. Berdasarkan isu-isu yang ditemukan dalam FGD selanjutnya dilakukan konsultasi pakar untuk menyusun modul pengembangan.

Hasil penelitian yaitu ada pengaruh signifikan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi ($t=2,870$). Ada pengaruh signifikan *perceived organizational support* dengan *burnout syndrome* ($t=3,506$). Ada pengaruh pengalaman kerja (kompetensi dan kenyamanan) terhadap komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif) ($t=2,927$). Ada pengaruh lingkungan terhadap komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif) ($t=2,927$). Ada pengaruh lingkungan terhadap *burnout syndrome* (kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan prestasi diri) ($t=3,661$). Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *burnout syndrome* ($t=2,375$). Ada pengaruh *burnout syndrome* (kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan prestasi diri) dan *intention to leave* ($t=2,891$).

Perceived organizational support berupa keadilan, dukungan atasan, *reward* organisasi, dan kondisi kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi perawat. Perawat yang memiliki *perceived organizational support* yang tinggi akan menurunkan tingkat *burnout syndrome* dan *intention to leave*. Demikian juga dengan pengalaman kerja berupa kenyamanan dan kompetensi dan lingkungan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Walaupun rumah sakit telah melakukan dukungan kepada perawat tetapi untuk meningkatkan komitmen organisasi diperlukan *perceived organizational support*. Maka rumah sakit dalam meningkatkan komitmen organisasi perawat harus meningkatkan *perceived organizational support* untuk menurunkan *burnout syndrome* dan *intention to leave*.

Perceived organizational support berupa keadilan, dukungan atasan, *reward* organisasi, dan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi perawat. Pengalaman kerja berupa kenyamanan dan kompetensi serta lingkungan yang mendukung. Dengan meningkatnya faktor-faktor tersebut perawat akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk menurunkan *burnout syndrome* dan *intention to leave* perawat. Adanya dukungan organisasi yang diberikan organisasi kepada perawat akan meningkatkan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi

Kata kunci: model komitmen organisasi, *perceived organizational support*, *burnout syndrome*, *intention to leave*,

ABSTRACT

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

By: Mira Melynda Prakosa

Introduction. The low organization commitment of nurse impact burnout syndrome and intention to leave of nurse. The aim of this study was to develop the organization commitment model based on perceived organization commitment to increase burnout syndrome and intention to leave of nurse. **Method.** This study was used an explanatory design with 126 respondents. Samples were selected using stratified random sampling technique. Data were collected using a questionnaire. The independent variables in this study was the commitment organizational, burnout syndrome and intention to leave and the dependent variables in this study was perceived organizational support, work experience, organizational factors, environment. Data were analyzed using partial least square. A focus group discussion was conducted with nurses, chief nurses and the hospital management to identify strategic issues and compile recommendations. **Result.** The results showed that the value of $t > 1.96$ and p value of < 0.05 had an influence between variables. The effect of perceived organizational support influenced the nurse organization commitment, the effect of perceived organizational support influenced burnout syndrome, the effect of work experience influenced organization commitment, effect of environment influenced organization commitment, effect of environment influenced burnout syndrome, organization commitment influenced burnout syndrome, effect of burnout syndrome influenced intention to leave. Perceived organizational model improved nurse organization commitment by 23,01%. **Conclusion.** The perceived commitment organizational model was developed through perceived organizational support, work experience and environment. Further studies need to be conducted to analyze the effectiveness module of organizational commitment of nurse to reduce burnout syndrome and intention to leave

Keyword: organizational commitment models, perceived organizational support, burnout syndrome, intention to leave

ABSTRAK

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

Mira Melynda Prakosa

Pendahuluan. Komitmen organisasi yang rendah akan mempengaruhi tingginya angka *burnout syndrome* dan *intention to leave* perawat. Tujuan penelitian ini untuk mengembangkan model komitmen organisasi berdasarkan *perceived organizational support* sebagai upaya mempertahankan penurunan *burnout syndrome* dan *intention to leave* perawat. **Metode.** Rancangan penelitian menggunakan desain eksplanatori dengan 126 responden. Sampel dipilih menggunakan teknik *stratified random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kriteria inklusi responden yaitu perawat pelaksana. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, *burnout syndrome* dan *intention to leave* dan variabel dependen pada penelitian ini adalah *perceived organizational support*, pengalaman kerja, faktor organisasi dan lingkungan. *Focus group discussion* dilakukan dengan perawat pelaksana, PJ unit, bidang keperawatan dan bidang pengembangan mutu dan akreditasi rumah sakit untuk mengidentifikasi masalah isu strategis dan menyusun rekomendasi. **Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t > 1,96$ dan $p \text{ value} < 0,005$ memiliki pengaruh antar variabel. Ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi. Ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *burnout syndrome*. Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi. Ada pengaruh lingkungan terhadap komitmen organisasi. Ada pengaruh lingkungan terhadap *burnout syndrome*. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *burnout syndrome*. Ada pengaruh *burnout syndrome* terhadap *intention to leave*. Model *perceived organizational support* dapat meningkatkan komitmen organisasi perawat sebesar 23,01%. **Kesimpulan.** Model komitmen organisasi dikembangkan melalui *perceived organizational support* yang terdiri dari keadilan, dukungan atasan, *reward* organisasi dan kondisi kerja, pengalaman kerja yang terdiri dari kenyamanan dan kompetensi, dan lingkungan. Studi lebih lanjut perlu dilakukan untuk menganalisis efektivitas modul komitmen organisasi sebagai upaya menurunkan *burnout syndrome* dan *intention to leave* perawat.

Keyword: model komitmen organisasi, *perceived organizational support*