

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA
DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN PROFESI DENGAN BUDAYA
KOLEKTIVISME SEBAGAI VARIABEL
MODERATING**

(Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**SHABRINA FELLA FADHILAH RIZKI
NIM. 12010112130281**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Shabrina Fella Fadhilah Rizki
Nomer Induk : 12010112130281
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen
Judul Skripsi : **“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Profesi dengan Budaya Kolektivisme sebagai Variabel Moderating (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang)”**
Dosen Pembimbing : Dr. Fuad Mas’ud, MIR

Semarang, 17 Juni 2016

Dosen Pembimbing,

Dr. Fuad Mas’ud, MIR
NIP. 1962033119880331002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama : Shabrina Fella Fadhilah Rizki
Nomer Induk : 12010112130281
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen
Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Profesi dengan Budaya Kolektivisme sebagai Variabel Moderating (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang)**
Dosen Pembimbing : Dr. Fuad Mas'ud, MIR.

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 Juni 2016

Tim Penguji:

1. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)

2. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si (.....)

3. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Shabrina Fella Fadhilah Rizki, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Profesi dengan Budaya Kolektivisme sebagai Variabel *Moderating* (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang)”, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin dan meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah – olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 17 Juni 2016

Yang membuat pernyataan,

(Shabrina Fella Fadhilah Rizki)

NIM. 12010112130281

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

“*Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri.*”

(Q.S. Al-Ankabut: 6)

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah, karena sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali orang-orang yang kafir.”

(Q.S Yusuf: 87)

“Sesungguhnya Allah menyukai jika salah satu dari kalian melakukan amalan (pekerjaan) yang dilakukan dengan tekun (maksimal/sebaik-baiknya)”

(HR. Baihaqi)

*Skripsi ini saya persembahkan kepada :
Kedua orangtua tercinta,
Bapak Heri Purnomo dan Mama Riris Nariswari
Adikku tersayang,
Safira Yusrina Zata Yumni
Atas semua perhatian, kasih sayang, pengorbanan, doa dan dukungan*

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of job satisfaction, job involvement that has been moderates by collectivism culture to the nurses in RSUD Kota Semarang. By using simple random sampling method, 87 persons are selected as the respondent. Analysis method which used in this research are validity and reliability test, classical assumptions test, and moderating regression analysis and hypthothesis testing.

Analysis result demonstrates that job satisfaction and job involvement have positive and significant effect to profession commitment. Furthermore, collectivism culture moderates job satisfaction to profession commitment and moderates job involvement to profession commitment. The result of the analysis could be known that 67,1 percent variation of professional commitment could be explained by independent variable and moderating variable that has been examined, while 32,9 percent by the others variables outside this research.

Keywords : Moderated Regression Analysis, Job Satisfaction, Job Involvement, Cultural Collectivism, Profession Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang dimoderasi budaya kolektivisme terhadap komitmen profesi pada perawat RSUD Kota Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 87 orang dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, *Moderated Regression Analysis* (MRA) dan pengujian hipotesis.

Hasil analisis menggunakan metode *moderated regression analysis* dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen profesi. Selain itu, variabel budaya kolektivisme berhasil memoderasi (memperkuat) kepuasan kerja terhadap komitmen profesi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 67,1 persen variasi komitmen profesi dapat dijelaskan oleh variabel independen dan variabel *moderating* yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan 32,9 persen variasi komitmen profesi lain dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Kata kunci : *Moderated Regression Analysis, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Budaya Kolektivisme, Komitmen Profesi*

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat serta limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Profesi dengan Budaya Kolektivisme sebagai Variabel *Moderating* (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang)”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang terus memberikan dukungan, bimbingan, saran serta doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Suharnomo, S.E.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Dr. Fuad Mas’ud, MIR selaku dosen pembimbing atas waktu, bimbingan serta arahan yang sangat bermanfaat selama penyusunan skripsi ini.
3. Sri Rahayu Tri Astuti, S.E., M.M. selaku dosen wali atas arahan, bimbingan dan motivasi yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
4. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang atas ilmu yang bermanfaat serta bantuan dalam bidang akademik dan pelayanan mahasiswa.
5. Kedua orang tua tercinta, Bapak Heri Purnomo dan Mama Riris Nariswari

Kumara Sari serta adikku tercinta, Safira Yusrina Zata Yumni atas perhatian, kasih sayang, dukungan, motivasi, nasihat dan doa yang tak pernah putus selama penulis menempuh pendidikan di jenjang perguruan tinggi.

6. Pakde Pungky Panungka, Bude Asih, Tante Asri, Yangkung Ilham dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan seluruh dukungan material dan non material selama penulis menempuh pendidikan di jenjang perguruan tinggi.
7. Ibu Ampnitarsi S.Kep, Bapak Susilo dari pihak RSUD atas segala bantuan serta bimbingan pada saat penulis sedang melakukan penelitian.
8. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta para perawat ruang rawat inap yang bersedia menjadi responden dan telah meluangkan waktu untuk menjawab dalam kuesioner yang diberikan.
9. Sahabat Cupss tersayang; Rina Haryati, Anisah Uswatun Hasanah, Glady Precillia Arindi dan Nenda Nurjanah Niode yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan nasihat serta kenangan indah selama penulis berada di Semarang.
10. Teman-teman rusunawa; Linda, Shella, Juwita, Gina, Vina, Mei, Halimah yang tidak pernah terputus silaturahmi. Semoga kita dapat berkumpul kembali.
11. Teman-teman perjuangan seimbang; Dewi, Ani, Septi, Manda, Haikal, Dicky, Putri yang sudah membagi ilmunya.

12. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2011, FEB UNDIP.
13. Teman-teman Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM), terima kasih atas ilmu, pengalaman dan suka duka. Semoga tetap terjaga silaturahmi.
14. Teman-teman KKN Desa Kendaldoyong; Nita, Dite, Sekar, Umaroh, Sunarti, Erwin, Koko dan Rahman atas kenangan yang indah selama satu bulan. Semoga kita dapat berkumpul kembali.
15. Untuk semua orang yang pernah berjuang bersama, berproses, berbagi ilmu dan pengalaman, membantu setiap langkah yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semarang, 17 Juni 2016

Penulis,

Shabrina Fella Fadhilah Rizki

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah	9
1.3.Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Komitmen Profesi	13
2.1.1 Pengertian Komitmen Profesi	13
2.1.2 Dimensi Komitmen Profesi.....	15
2.1.3 Komitmen Perawat.....	15
2.2 Kepuasan Kerja	17
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.2.2 Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja	18
2.3 Keterlibatan Kerja	21
2.3.1 Pengertian Keeterlibatan Kerja	21
2.3.2 Karakteristik Keterlibatan Kerja	23
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja	24

2.4	Budaya Kolektivisme	25
2.4.1	Karakteristik Budaya Kolektivisme	28
2.4.2	Dimensi dan Indikator Budaya Kolektivisme	29
2.5	Keterkaitan Antar Variabel	30
2.5.1	Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesi	30
2.5.2	Hubungan Keterlibatan Kerja dan Komitmen Profesi	31
2.5.3	Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesi dengan Budaya Kolektivisme sebagai Variabel Moderasi...	33
2.5.4	Hubungan Keterlibatan Kerja dan Komitmen Profesi dengan Budaya Kolektivisme sebagai Variabel Moderasi...	34
2.6	Penelitian Terdahulu	36
2.7	Kerangka Pemikiran Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN.....		40
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
3.1.1	Variabel Penelitian	40
3.1.2	Definisi Operasional.....	41
3.2	Populasi dan Sampel	45
3.2.1	Populasi	45
3.2.2	Sampel	46
3.3	Jenis dan Sumber Data	47
3.4	Metode Pengumpulan Data	47
3.5	Metode Analisis Data	48
3.5.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	48
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	49
3.6	Analisis Regresi Moderasi (<i>Moderated Analysis Regression</i>)	51
3.7	Uji Hipotesis	52
3.7.1	Koefisien Determinasi (R^2)	52
3.7.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	52
3.7.3	Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	53
BAB IV Hasil dan Analisis		54
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	54

4.1.1	Gambaran Umum RSUD Kota Semarang	54
4.1.2	Visi dan Misi RSUD Kota Semarang.....	54
4.1.3	Nilai-Nilai RSUD Kota Semarang	54
4.1.4	Struktur Organisasi RSUD Kota Semarang	56
4.2	Analisis Karakteristik Responden	62
4.2.1	Jenis Kelamin Responden	62
4.2.2	Kelompok Usia Responden	63
4.2.3	Pendidikan Responden	63
4.2.4	Masa Kerja Responden.....	64
4.3	Analisis Deskriptif Variabel.....	65
4.3.1	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	66
4.3.2	Deksripsi Variabel Keterlibatan Kerja	68
4.3.3	Deskripsi Variabel Budaya Kolektivisme	69
4.3.4	Deskripsi Variabel Komitmen Profesi	73
4.4	Analisis Data dan Pembahasan	74
4.4.1	Uji Validitas	74
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	76
4.4.3	Uji Asumsi Klasik	76
4.4.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
4.4.5	Pengujian Hipotesis 1 dan Hipotesis 2	82
4.4.5.1	Uji Signifikansi Parsial (Uji T)-1	83
4.4.5.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)-1	84
4.4.5.3	Koefisien Determinasi-1	85
4.4.6	Pengujian Hipotesis 3 dan Hipotesis 4	86
4.4.6.1	Uji Interaksi Moderating.....	86
4.4.6.2	Uji Signifikan Parsial (Uji T)-2	87
4.4.6.3	Uji Signifikan Simultan (Uji F)-2.....	88
4.4.6.4	Koefisien Determinasi-2.....	88
4.5	Pembahasan	89
BAB V PENUTUP.....		95
5.1	Simpulan.....	95

5.2 Keterbatasan	98
5.3 Saran.....	99
5.3.1 Saran untuk Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)	
Kota Semarang	99
5.3.2 Saran untuk Penelitian yang akan Datang.....	99
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Nilai Empat Dimensi Budaya Nasional di 10 Negara.....	8
Tabel 2.1. Karakteristik Keterlibatan Kerja Karyawan.....	24
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	62
Tabel 4.2 Kelompok Usia Responden.....	63
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	64
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	64
Tabel 4.5 Analisis Nilai Indeks Variabel Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.6 Analisis Nilai Indeks Variabel Keterlibatan Kerja	68
Tabel 4.7 Analisis Nilai Indeks Variabel Budaya Kolektivisme	70
Tabel 4.8 Analisis Nilai Indeks Variabel Komitmen Profesi.....	73
Tabel 4.9 Uji Validitas	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas	77
Tabel 4.12 Tabel Skewness dan Kurtosis	79
Tabel 4.13 Hasil Uji MRA Tiga Model	80
Tabel 4.14 Model Regresi Linear Berganda	83
Tabel 4.15 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 1.....	84
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi 1.....	85
Tabel 4.17 Model Regresi 3	86
Tabel 4.18 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 2.....	88
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi 2.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Kota Semarang	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Plot	78
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Penelitian	105
Lampiran B Tabulasi Data Penelitian.....	112
Lampiran C Data Mean Center.....	121
Lampiran D Uji Validitas.....	124
Lampiran E Uji Reliabilitas	131
Lampiran F Uji Asumsi Klasik.....	134
Lampiran G Uji <i>Moderating Regression Analysis</i> (MRA).....	136
Lampiran H Surat Izin Penelitian	139

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan memegang peranan penting bagi berjalannya seluruh fungsi dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2001) tenaga kerja organisasi merupakan sumber daya manusia yang penting bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi serta pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang memiliki sikap positif, yang berpikir secara terbuka dan berpandangan luas. Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang memiliki keahlian, keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan bidang sehingga dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan di masa depan.

Pekerjaan sering kali disebut sebagai profesi. Namun, sebenarnya pekerjaan dan profesi tidaklah sama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001), profesi merupakan bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu. Schein (1962) dalam Kusnanto (2003) menjelaskan bahwa profesi adalah suatu kumpulan pekerjaan yang membangun suatu norma yang sangat khusus yang berasal dari perannya di masyarakat. Dari pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan yang ditujukan untuk kepentingan masyarakat.

Robert dan Greene (2008) menyatakan bahwa pekerja sosial profesional harus mematuhi kode etik profesi dan bertanggungjawab kepada organisasi tempat ia berpraktik. Umumnya, suatu profesi mempunyai asosiasi profesi, kode etik serta proses sertifikasi dan lisensi khusus untuk bidang profesi tersebut. Contoh profesi adalah pada bidang farmasi, kedokteran, pendidik dan lain sebagainya (Darwin, 2014).

Perawat merupakan salah satu profesi yang dipusatkan pada perawatan perorangan, keluarga dan masyarakat sehingga mereka dapat memperoleh, mempertahankan atau memulihkan kesehatan yang optimal serta kualitas hidup dari lahir sampai meninggal (Aripuddin, 2014). Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan No.38 Tahun 2014 yang mengatur tentang Keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit (UU No.38 Tahun 2014, pasal 1). Dengan adanya peraturan perundang-undangan maka semakin jelas bahwa perawat merupakan profesi tenaga kesehatan yang memiliki kode etik, moral tinggi, sertifikat, registrasi dan lisensi sehingga mampu menyelenggarakan pelayanan keperawatan secara bertanggungjawab dan berkualitas secara profesional.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Semarang sebagai salah satu organisasi jasa pelayanan kesehatan memiliki perawat yang setiap saat memiliki kontak langsung dengan pasien sehingga pelayanan keperawatan yang profesional dan berorientasi pada peraturan keperawatan sangat dibutuhkan. Hal ini disebabkan karena dari kualitas jasa keperawatan yang diberikan kepada pasien, akan menentukan penilaian dan kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit tersebut.

Kepercayaan masyarakat terhadap kualitas jasa profesional akan meningkat, jika profesi tersebut mampu mewujudkan standar kerja dan perilaku yang tinggi serta memenuhi semua kebutuhan. Oleh karena itu, RSUD Kota Semarang menginginkan setiap perawat untuk memiliki komitmen kerja agar perawat tersebut lebih bertanggungjawab serta bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Hayhurst, dkk. (2004) dalam Wu, dkk. (2012) menyebutkan jika seorang perawat tidak memiliki perasaan yang kuat pada profesinya, maka sulit bagi mereka untuk terus melayani sebagai profesional sehingga akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada pasien.

Teng, dkk. (2009) mendefinisikan komitmen profesi sebagai kesesuaian antara keyakinan seseorang dengan tujuan profesi serta besarnya upaya individu tersebut dalam profesinya. Menurut Lee, dkk. (2000) komitmen kerja seseorang dikatakan sebagai hubungan psikologikal antara seseorang dengan pekerjaannya yang didasarkan pada reaksi afektif pada pekerjaan tersebut. Morrow (1987) dalam Singh dan Gupta (2014) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen profesi yang tinggi menunjukkan keinginan yang kuat untuk memegang teguh

keanggotaan pada profesi mereka dan bersedia untuk melakukan upaya secara substansial pada profesi mereka.

Selain itu, Teng, dkk. (2007) menyatakan bahwa komitmen profesi menunjukkan: (1) kepercayaan dan penerimaan tujuan profesi dan nilai-nilai profesi, (2) keinginan untuk mengerahkan upaya yang besar atas nama profesi dan (3) berkeinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan profesi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komitmen profesi merupakan keterikatan seorang karyawan secara emosional atas profesinya dan ingin tetap menjadi bagian dari profesi tersebut serta bekerja keras dalam upaya mencapai tujuan profesi.

Gholizadeh, dkk. (2014), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat perasaan positif dan sikap yang seseorang rasakan tentang pekerjaan mereka. Coomber dan Barribal (2007), menyatakan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi niat seseorang untuk tetap dalam posisinya. Kepuasan kerja menjadi penting bagi perawat karena perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada pelayanannya terhadap pasien (Lin, dkk., 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Wilson (2006) menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan perawat pada East Kent Hospitals NHS Trust di Inggris untuk tetap pada profesinya. Hasil penelitian menunjukkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja perawat di antaranya berbagai pekerjaan sehari-hari, kemampuan untuk menyesuaikan bekerja di sekitar tanggung jawab sosial, dukungan dan jalinan pertemanan dengan rekan kerja serta peluang dalam belajar dan promosi.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Lu, dkk. (2002) terhadap 2.197 perawat di wilayah selatan Taiwan menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen profesi. Dengan menggunakan analisis diskriminan, 30,5 persen perawat berniat untuk meninggalkan profesi karena kurangnya kepuasan kerja.

Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Draper, dkk. (2004) terhadap 596 perawat NHS (National Health Service) menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan negatif antara kepuasan kerja dengan komitmen profesi.

Selain kepuasan kerja, keterlibatan kerja telah menjadi isu penting dalam keperawatan terkait dengan prediksi komitmen dan intensi untuk tinggal dalam perusahaan maupun profesinya (Tsai, dkk., 2015). Lodahl dan Kejner (1965) dalam Kuruüzüm, dkk. (2008) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupannya.

Chen dan Chiu (2009) juga menyebutkan bahwa karyawan dengan rasa keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih mandiri dan percaya diri, mereka tidak hanya melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan tetapi juga lebih mungkin untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan persepsi kinerja mereka sendiri.

Seorang perawat yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan berusaha memberikan yang terbaik, bekerja dengan maksimal dengan senang hati mengikuti kode etik profesi dan kebijakan rumah sakit. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lee, dkk. (2000) terhadap 76 sampel yang merupakan profesional

maupun nonprofesional dengan menggunakan *meta analysis* menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen profesi dengan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Singh dan Gupta (2014) terhadap 477 karyawan dari tiga organisasi di India menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu adanya hubungan yang negatif antara komitmen profesi dan keterlibatan kerja.

Berdasarkan *research gap* di atas, maka dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi perawat pada RSUD Kota Semarang.

Sebuah organisasi pasti menerapkan teori manajemen dalam menjalankan aktivitasnya termasuk RSUD Kota Semarang, namun sering kali dilupakan bahwa teori manajemen tersebut diadopsi dari teori manajemen yang berasal dari barat. Sementara itu, praktek manajemen bisnis merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan sekelompok orang dalam masyarakat tertentu yang juga dilandasi oleh nilai, norma dan kebiasaan yang berlaku dalam masyarakat tersebut (Mas'ud 2010).

Dalimunthe (2003) menyatakan bahwa inti dari budaya nasional adalah nilai-nilai yang dianut suatu negara ataupun bangsa tertentu. Setiap negara memiliki budaya masing-masing. Hal tersebut yang menunjukkan bahwa budaya antara suatu bangsa dengan bangsa yang lain berbeda.

Bagi karyawan, budaya nasional merupakan pedoman dasar untuk memahami dan melakukan pekerjaan serta harapan untuk diperlakukan. Budaya nasional

memiliki arti bahwa suatu cara bertindak tertentu lebih disukai karena dianggap cocok dengan nilai-nilai budaya daripada yang lain (Mas'ud, 2002).

Menurut Hofstede (1980), budaya nasional dapat menjelaskan perbedaan sikap dan nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan (perilaku organisasional) lebih banyak daripada posisi dalam organisasi, jenis pekerjaan, umur dan jenis kelamin. Berikut ini merupakan kerangka kerja yang kembangkan Hofstede (1980) untuk memahami kaitan antara budaya nasional dan perilaku organisasi, yaitu :

1. Jarak Kekuasaan (*Power Distance*)

Dimensi ini mengindikasikan sejauh mana para anggota yang tidak memiliki kekuasaan maupun yang memiliki kekuasaan menerima bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak merata.

2. Penghindaran Ketidakpastian (*Uncertainty Avoidance*)

Dimensi yang mengukur sejauhmana orang merasa terancam dengan situasi yang tidak pasti dan menciptakan kepercayaan serta institusi untuk menghindari ketidakpastian tersebut.

3. Individualisme (*Individualism*) versus Kolektivisme (*Collectivism*)

Dimensi yang mengukur seberapa besar individu meletakkan kepentingan individu dan keluarga dekatnya saja dibandingkan kepentingan yang lain.

4. Maskulinitas (*Masculinity*) versus Femininitas (*Femininity*)

Dimensi ini mengukur apakah masyarakat masuk dalam kategori maskulin yang lebih mengutamakan *assertiveness* dan penguasaan pada uang dan materi atau kategori feminin yang mengutamakan ketentraman hidup dan

kepedulian terhadap orang lain. Semakin rendah tingkat maskulinitas masyarakat, berarti masyarakat tersebut bersifat feminin.

Keempat dimensi budaya nasional Hofstede mengandung nilai-nilai tertentu yang akan mempengaruhi pandangan, sikap dan kemudian perilaku manusia (Mas'ud, 2002).

Tabel 1.1 menunjukkan posisi budaya nasional Indonesia dibandingkan dengan budaya nasional di beberapa negara.

Tabel 1.1
Nilai Empat Dimensi Budaya Nasional di 10 Negara

Negara	<i>Power Distance</i>	<i>Uncertainty Avoidance</i>	<i>Individualism</i>	<i>Masculinity</i>
Australia	36	51	90	61
China	80	60	20	50
Perancis	68	86	71	43
Jerman	35	65	67	66
Indonesia	78	48	14	46
Jepang	54	92	46	95
Belanda	38	53	80	14
Filipina	94	44	32	64
USA	40	46	91	62
Turki	66	85	37	45

Sumber : Hofstede, G., "Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad?", 1980.

Berdasarkan Tabel 1.2, Amerika Serikat memperoleh skor IDV sebesar 91 (skala 1-100) sedangkan Indonesia memperoleh skor *Individualism Index* (IDV) sebesar 14. Semakin rendah tingkat individualisme masyarakat, berarti masyarakat tersebut semakin bersifat kolektif. Dengan demikian, Hofstede (1980) menempatkan Indonesia sebagai bangsa dengan budaya kolektivisme yang tinggi.

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya nasional Indonesia dan negara barat, khususnya Amerika sangat jauh berbeda. Hal ini menandakan

bahwa teori manajemen dari Amerika yang dikembangkan oleh orang Amerika dan tentang orang Amerika, mempunyai keyakinan dan menganut nilai-nilai budaya yang berbeda dengan orang di luar Amerika dan tidak menjelaskan hal-hal yang tidak memiliki kesamaan nilai sosial budaya dengan Amerika (Mas'ud, 2002). Sementara itu, organisasi sebagai suatu sistem yang terbuka, tidak dapat menghindar dari budaya nasional yang termuat dalam sumber daya manusianya (Septarini dan Yuwono, 2010).

Bila praktek manajemen tidak sesuai dengan budaya nasional yang telah dipercaya dan dianut, karyawan akan merasa tidak enak, tidak puas, tidak menyukai dan tidak berkomitmen (Mas'ud, 2002). Oleh karena itu, berlandaskan pada skor budaya Hofstede (1980), penelitian ini bermaksud untuk mengkaji dimensi budaya kolektivisme yang merupakan budaya nasional Indonesia terhadap praktek manajemen khususnya kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen profesi karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka akan dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi perawat RSUD Kota Semarang, serta apakah budaya kolektivisme akan memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel-variabel tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan di atas, beberapa studi empirik menunjukkan hasil yang berbeda-beda mengenai hubungan variabel-

variabel yang diteliti. Berdasarkan *research gap* tersebut maka penelitian ini bermaksud mengkaji lebih dalam pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi.

Selain itu, bersumber pada skor dimensi budaya Hofstede (1980), Indonesia memiliki budaya kolektivisme yang tinggi. Sedangkan, selama ini praktek manajemen dalam organisasi menerapkan teori manajemen yang berasal dari budaya barat yang cenderung individualis.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi perawat?
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi perawat?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi perawat dengan budaya kolektivisme sebagai variabel moderasi?
4. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi perawat dengan budaya kolektivisme sebagai variabel moderasi?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan penelitian diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi perawat.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi perawat.

3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi perawat dengan budaya kolektivisme sebagai variabel moderasi.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi perawat dengan budaya kolektivisme sebagai variabel moderasi.

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi, pihak lain dan penulis yaitu sebagai berikut :

1. Bagi RSUD Kota Semarang, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan yang berguna tentang komitmen profesi perawat sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan organisasi dalam mengelola karyawannya.
2. Bagi pihak lain, dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu terutama pada Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan agar penulisan skripsi menjadi lebih terarah dan sistematis. Adapun Penulisan skripsi ini disajikan dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang memuat uraian teoritik variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian serta beberapa penelitian terdahulu yang akan mendukung penelitian ini dalam mengembangkan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang definisi operasional dari variabel, populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, analisis data serta uraian hasil dari analisis yang dilakukan, .

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian dan saran yang berhubungan dengan keterbatasan penelitian ini.