



ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PROFESI DENGAN BUDAYA KOLEKTIVISME SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang)

Shabrina Fella Fadhilah Rizki, Mas'ud
shabrinafella@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

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 hypothesis testing.

Analysis result demonstrates that job satisfaction and job involvement have positive and significant effect to professional commitment. Furthermore, collectivism culture moderates job satisfaction to professional commitment and moderates job involvement to professional 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 : *Job Satisfaction, Job Involvement, Cultural Collectivism, Profession Commitment, Moderated Regression Analysis*

PENDAHULUAN

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.

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). 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 bertanggung jawab dan berkualitas secara profesional.

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 bertanggung jawab 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.

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).

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 pekerjaandianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupannya.

Hubungan antara variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi telah banyak dilakukan, tetapi beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. 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. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Draper, dkk.(2004) menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan negatif antara kepuasan kerja dengan komitmen profesi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Lee, dkk. (2000) 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.

Sebuah organisasi pasti menerapkan teori manajemen dalam menjalankan aktivitasnya, 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.

Berdasarkan skor dimensi budaya Hofstede (1980), Amerika Serikat memperoleh skor *individualism Index* (IDV) sebesar 91 (skala 1-100) sedangkan Indonesia memperoleh skor 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 menghindari 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 pemaparan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi dengan budaya kolektivisme sebagai variabel *moderating*. Masalah dalam penelitian ini bersumber dari *research gap* yaitu perbedaan hasil penelitian yang satu dengan penelitian lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Handoko (2001) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Keterlibatan Kerja

Robbins dan Coulter (2010) mendefinisikan keterlibatan kerja merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap performa kerjanya sebagai hal yang penting dalam menghargai dirinya. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja menganggap pekerjaannya adalah bagian yang terpenting dalam hidupnya dan terpengaruh secara pribadi dengan seluruh situasi pekerjaannya. Sementara itu, seseorang yang tidak memiliki keterlibatan kerja melakukan pekerjaan karena ia hidup dari pekerjaannya tersebut. Bekerja bukan merupakan bagian yang terpenting dalam hidupnya (Lodahl & Kejner, 1965).

Budaya Kolektivisme

Menurut Hofstede (2005), kolektivisme menyiratkan kecenderungan akan kerangka sosial yang terajut erat yang mana orang dari lahir telah merasa saling membutuhkan dalam kelompok di mana mereka berada dan melanjutkan hidup untuk saling melindungi tanpa pamrih. Kolektivisme merupakan satu set pola yang terdiri dari unsur-unsur subjektif budaya termasuk diantaranya yaitu keyakinan, sikap, norma, peran dan nilai. Budaya kolektivisme menekankan integritas sosial dan menjunjung tinggi kelompok seperti keluarga, komunitas atau kelompok nasional (Liou, 2007).

Komitmen Profesi

Teng, dkk. (2009) mendefinisikan komitmen profesi sebagai kesesuaian antara keyakinan seseorang dan tujuan profesi serta besarnya upaya individu tersebut atas nama profesi. Menurut Lee, dkk. (2000) komitmen kerja seseorang dikatakan sebagai hubungan psikologikal antara seseorang dengan pekerjaannya yang didasarkan pada reaksi afektif pada pekerjaan tersebut. Komitmen profesi didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari indentifikasi individual dengan keterlibatan dalam suatu profesi, termasuk keyakinan dan penerimaan tujuandan nilai-nilai profesi, kemauan untuk berupaya sekuat tenaga demi organisasi, dan keinginan menjaga keanggotaan dari suatu profesi (Damanik, 2015).

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesi

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Oleh sebab itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja organisasi (Handoko, 2001). Kepuasan karyawan tidak hanya terkait dengan gaji, melainkan juga tentang bagaimana perasaan mereka terhadap lingkungan kerja (hubungan dengan rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri). Kepuasan kerja begitu penting bagi perawat dan organisasi, sebab dapat mempengaruhi keinginan perawat tersebut untuk tetap berada dalam posisinya (Coomber dan Barribal, 2007).

Perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif yaitu dengan mengerahkan upaya yang besar atas nama profesi dan senantiasa menerima tujuan dan nilai-nilai profesi serta berkeinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan profesi. Hal ini akan berdampak pula pelayanan yang diberikan perawat terhadap pasien (Lin, dkk., 2007). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lu, dkk. (2002) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja perawat dan komitmen profesi.

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen profesi.

Pengaruh Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Profesi

Keterlibatan kerja merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap performa kerjanya sebagai hal yang penting dalam menghargai dirinya. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan (Robbins dan Coulter, 2010).

Keterlibatan karyawan adalah proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dandirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan (Simanjuntak, 2013). Perawat dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan dengan kuat memihak dan benar-benar peduli dengan profesinya, ia akan merasa bahwa profesinya adalah yang terpenting dalam hidupnya dan berupaya untuk menjalankan profesi dengan sebaik-baiknya. Oleh sebab itu, tingkat keterlibatan kerja perawat akan berpengaruh pada komitmen profesi.

Brown (1996) menyebutkan bahwa karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi cenderung puas dengan pekerjaannya dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasinya. Selain itu, Tsai, dkk. (2015) menyebutkan bahwa keterlibatan kerja dapat memprediksi komitmen perawat dan intensi untuk tetap dalam organisasi maupun profesinya.

H2 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen profesi.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesi dengan Budaya Kolektivisme sebagai Variabel Moderating

Aktivitas karyawan dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari budaya yang ada di lingkungan sosial tempat organisasi tersebut berada. Paramitha (1988) dalam Dalimunthe (2003) mengatakan bahwa organisasi hakikatnya merupakan kebudayaan pada tingkat mikro yang bekerja dalam lingkungan budaya makro nasional. Oleh karena itu, Indonesia dengan budaya kolektivisme masyarakat yang kuat, bagaimana pun akan mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja.

Dalam budaya kolektivisme, karyawan akan bekerja sama dan saling membantu dengan karyawan lain yang membutuhkan bantuan (Varela, dkk., 2010). Bahkan dalam Standar Praktik Keperawatan Indonesia yang diterbitkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) Tahun 2005 menyebutkan bahwa perawat senantiasa memelihara hubungan baik dengan sesama perawat maupun dengan tenaga kesehatan lainnya, dan dalam memelihara keserasian suasana lingkungan kerja maupun dalam mencapai pelayanan kesehatan secara menyeluruh.

Kerja sama dan hubungan baik perawat dengan rekan kerja sangat ditekankan demi mencapai keharmonisan dalam mencapai pelayanan kesehatan, hal ini sesuai dengan karakteristik budaya kolektivisme yang ada dalam masyarakat, sebab terdapat hubungan interdependensi antar perawat, bahwa mereka akan membutuhkan bantuan dan senantiasa akan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya..

H3 : Budaya kolektivisme memoderasi pengaruh kepuasan kerja dengan komitmen profesi.

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Profesi dengan Budaya Kolektivisme sebagai Variabel Moderating

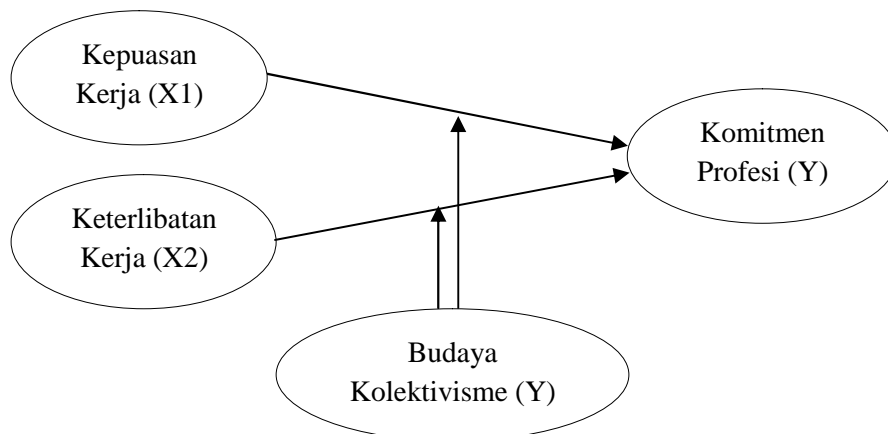
Keterlibatan kerja merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap performa kerjanya sebagai hal yang penting dalam menghargai dirinya. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan (Robbins dan Coulter, 2010).

Ramamoorthy, dkk. (2007), menyatakan bahwa karyawan cenderung menganggap organisasi tempatnya bekerja dan anggota organisasi sebagai sebuah keluarga. Selain itu, Millis dan Clark (1982) dalam Loiu (2007) menyebutkan bahwa kolektivisme mengindikasikan bagaimana seseorang akan menghargai kesetiaan pada sebuah kelompok, memberikan prioritas dan bekerja dengan giat untuk tujuan dan manfaat kelompok. 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 sehingga berpengaruh pada komitmen profesi.

Berdasarkan karakteristik budaya kolektivisme yang ada pada masyarakat, perawat yang merasa bahwa profesinya adalah yang terpenting dalam hidupnya akan bekerja keras bahkan demi membantu rekan kerjanya, aktif berpartisipasi pada setiap kesempatan yang berhubungan dengan profesinya. Oleh karena itu, budaya kolektivisme dapat menjadi variabel yang memoderasi hubungan antara keterlibatan kerja dan komitmen profesi.

H4 : Budaya kolektivisme memoderasi pengaruh keterlibatan kerja dengan komitmen profesi.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Lu, dkk. (2002) dan Tsai, dkk. (2015) (dikembangkan untuk penelitian ini)

Variabel Penelitian

Komitmen profesi didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari indentifikasi individual dengan keterlibatan dalam suatu profesi, termasuk keyakinan dan penerimaan tujuandan nilai-nilai profesi, kemauan untuk berupaya sekuat tenaga demi organisasi, dan keinginan menjaga keanggotaan dari suatu profesi (Damanik,2015).Adapun indikator-indikator dalam penelitian ini dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991) dalam Nogueras (2006) dengan menggunakan tiga dimensi komitmen profesi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment* dengan 11 item pertanyaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko,

2001). Adapun indikator untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini dikembangkan oleh Mas'ud (2004) dengan 15 item pertanyaan.

Keterlibatan kerja merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap performa kerjanya sebagai hal yang penting dalam menghargai dirinya. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan (Robbins dan Coulter, 2010). Adapun indikator untuk mengukur keterlibatan kerja dikembangkan oleh Marcus (2004) dengan sembilan item pertanyaan.

Budaya kolektivisme menunjukkan keadaan masyarakat dimana setiap anggotanya terintegrasi dalam ikatan kelompok yang kuat dan terpadu sepanjang rentang hidup mereka untuk saling melindungi satu sama lain. Karakteristik masyarakat dengan tingkat kolektivisme yang tinggi, akan memiliki kepedulian terhadap individu lain dalam kelompok serta mengharapkan orang lain untuk peduli terhadap dirinya secara timbal balik (Septarini dan Yuwono, 2010). Adapun indikator untuk mengukur budaya kolektivisme dikembangkan oleh Trompenaar-Turner (1997), Koentjaraningrat (2000) dan Goodfellow (2002) dalam Septarini dan Yuwono (2010) serta Hofstede (2005) yang terdiri dari 12 item pertanyaan.

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert pada interval 1-5, dengan kriteria sebagai berikut: 1= Sangat Tidak Setuju ; 2= Tidak Setuju ; 3= Netral ; 4= Setuju ; 5= Sangat Setuju.

Penentuan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah 373 perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Semarang. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Data didapatkan dari penyebaran kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang dioperasikan melalui program SPSS. Alat analisis MRA digunakan untuk mengetahui efek interaksi antara variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi dengan budaya kolektivisme sebagai variabel *moderating*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Deskripsi sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Deskripsi Sampel Penelitian

No	Karakteristik Demografi	Kategori	Frekuensi (orang)
1	Jenis Kelamin	a. Laki-laki	26
		b. Perempuan	61
2	Usia	a. 20 – 25 tahun	35
		b. 26 – 30 tahun	20
		c. 31 – 35 tahun	14
		d. >35 tahun	18
3	Pendidikan Terakhir	a. DIII Keperawatan	49
		b. Sarjana (S1)	33
		c. Tidak diketahui	5
4	Lama Bekerja	a. < 1 tahun	12
		b. 2 – 8 tahun	50
		c. 8 – 15 tahun	20
		d. > 15 tahun	3
		e. Tidak diketahui	2

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen profesi dan budaya kolektivisme memiliki nilai KMO lebih besar dari 0,5 dengan signifikansi $< 0,05$ serta nilai *loading factor* lebih dari 0,4. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013), kuesioner dinyatakan *reliable* jika mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standarisasi	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,875	0,70	Reliabel
2.	Keterlibatan Kerja	0,859	0,70	Reliabel
3.	Budaya Kolektivisme	0,814	0,70	Reliabel
4.	Komitmen Profesi	0,921	0,07	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memperoleh rata-rata nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,70. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel keadilan organisasional, jarak kekuasaan dan komitmen organisasi adalah reliabel.

Pengujian Hipotesis 1 dan Hipotesis 2

Tabel 3
Persamaan Regresi Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Profesi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,098	4,395		-,477	,634
Kepuasan Kerja (X1)	,420	,089	,440	4,743	,000
Keterlibatan Kerja (X2)	,639	,147	,404	4,350	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Profesi (Y)

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2016.

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel di atas, maka dapat dirumuskan dalam bentuk *Standardized Coefficients* sebagai berikut:

$$Y = 0,440 X1 + 0,404 X2$$

Dari persamaan tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (b_1) terhadap komitmen profesi mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,440 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000, memberikan pengertian bahwa, semakin semakin tinggi kepuasan kerja perawat maka semakin tinggi pula komitmen profesi perawat. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis pertama yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesi, diterima.

- b) Nilai koefisien regresi keterlibatan kerja (b_2) terhadap komitmen profesi mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,404 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000, memberikan pengertian bahwa, semakin semakin tinggi keterlibatan kerja perawat maka semakin tinggi pula komitmen profesi perawat. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis kedua yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesi, diterima.

Nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya presentase variabel komitmen profesi mampu dijelaskan dengan variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja, ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji F pada tabel 4.14 diperoleh F hitung sebesar 60,597 dan tingkat signifikansi 0,000. Karena F hitung $60,597 > F$ tabel 3,95 serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen profesi atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengujian Hipotesis 3 dan Hipotesis 4

Tabel 4

Persamaan Regresi Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Profesi dengan Budaya Kolektivisme sebagai Variabel Moderating

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,828	6,513		1,202	,233
Kepuasan Kerja (X1)	,196	,095	,205	2,061	,043
Keterlibatan Kerja (X2)	,556	,135	,351	4,105	,000
Budaya Kolektivisme (Z)	,124	,106	,080	1,172	,245
Interaksi_1 (X1*Z)	9,650	4,534	,243	2,128	,036
Interaksi_2 (X2*Z)	6,234	3,319	,172	1,878	,064

a. Dependent Variable: Komitmen Profesi (Y)

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2016.

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel di atas, maka dapat dirumuskan dalam bentuk *Standardized Coefficients* sebagai berikut:

$$Y = 0,205 X1 + 0,351 X2 + 0,08 Z + 0,243 X1Z + 0,172 X2Z$$

Dalam menghitung nilai interaksi perkalian antara variabel independen dengan variabel *moderating*, menggunakan teknik *mean center*. Data yang perlu dilakukan *mean center* hanya data yang akan dibentuk interaksi moderating. Langkah teknik *mean center* yaitu dengan meratakan skor jawaban per baris dalam satu variabel kemudian meratakan hasil dari rata-rata skor per baris tersebut, sehingga akan menghasilkan nilai rata-rata per skor jawaban dan nilai rata-rata variabel yang bersangkutan. Selanjutnya, kedua rata-rata tersebut dikurangi sehingga menghasilkan data *mean center* untuk variabel yang bersangkutan dan dari data *mean center* tersebut maka dapat dibuat variabel interaksi antara variabel independen dan variabel *moderating*.

Dari persamaan tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a) Nilai koefisien regresi interaksi_1 (b_4) dalam memoderasi hubungan kepuasan kerja dan komitmen profesi adalah positif 0,243 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,036 artinya budaya kolektivisme dalam penelitian ini memperkuat (*amplifying effect*) pengaruh kepuasan kerja

terhadap komitmen profesional. Adapun dalam interkasi_1 ini, budaya kolektivisme dikategorikan dalam jenis variabel *pure moderator* yang artinya bahwa variabel moderator tidak berhubungan dengan variabel independen maupun dependen akan tetapi berinteraksi dengan independen. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis ketiga yang menyatakan budaya kolektivisme memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen profesi, diterima.

- b) Nilai koefisien regresi interkasi_2(b₄) dalam memoderasi hubungan keterlibatan kerja dan komitmen profesi adalah positif 0,172 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,064 artinya budaya kolektivisme dalam penelitian ini memperkuat (*amplifying effect*) pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen profesional. Adapun dalam interkasi_2 ini, budaya kolektivisme dikategorikan dalam jenis variabel *homologizer moderator* yang artinya bahwa variabel moderator mempengaruhi kekuatan hubungan, tetapi tidak berinteraksi dengan variabel independen dan juga tidak berhubungan dengan variabel independen dan dependen. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis keempat yang menyatakan budaya kolektivisme memoderasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi, diterima.

Nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya presentase variabel komitmen profesi mampu dijelaskan dengan variabel kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan interaksi-interaksinya dengan budaya kolektivisme ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 67,1%, sedangkan sisanya sebesar 32,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji F pada tabel 4.14 diperoleh F hitung sebesar 36,029 dan tingkat signifikansi 0,000. Karena F hitung $36,029 > F$ tabel 2,48 serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan interaksinya dengan budaya kolektivisme secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen profesi perawat.

Uji Hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Profesi

Hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap komitmen profesi, menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,743 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) *degree of freedom* 85 (87-2) sama dengan 1,988, maka t hitung $> t$ tabel ($\alpha = 0,05$). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen profesi.

Dengan hasil tersebut maka pada pengujian ini mampu menerima hipotesis pertama, yang memberikan pengertian bahwa Perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif yaitu dengan mengerahkan upaya yang besar atas nama profesi dan senantiasa menerima tujuan dan nilai-nilai profesi serta berkeinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan profesi.

Uji Hipotesis Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Profesi

Hasil pengujian variabel keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,350 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) *degree of freedom* 85 (87-2) sama dengan 1,988, maka t hitung $> t$ tabel ($\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi.

Dengan hasil tersebut maka pada pengujian ini mampu menerima hipotesis kedua, yang memberikan pengertian Perawat dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan dengan kuat memihak dan benar-benar peduli dengan profesinya, ia akan merasa bahwa profesinya adalah yang terpenting dalam hidupnya dan berupaya untuk menjalankan profesi dengan sebaik-baiknya. Oleh sebab itu, tingkat keterlibatan kerja perawat akan berpengaruh pada komitmen profesi.

Uji Hipotesis Budaya Kolektivisme dalam Memoderasi Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Profesi

Hasil pengujian antara pengaruh budaya kolektivisme dalam memoderasi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen profesi (interaksi_1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,011 dan t tabel yaitu 2,128, dengan tingkat signifikansi 0,036. Hasil ini menunjukkan t hitung $> t$

tabel ($2,128 > 1,989$) dan signifikansi penelitian ini menunjukkan angka yang lebih kecil dari 0,05 ($0,036 < 0,05$).

Dalam penjelasan dapat disimpulkan bahwa pada pengujian tersebut mampu menerima hipotesis, artinya budaya kolektivisme mampu memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen profesi. Penjelasan tersebut dapat diartikan berdasarkan karakteristik budaya kolektivisme yang ada dalam masyarakat, hubungan interdependensi antar perawat akan menciptakan sikap saling membantu terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, perawat yang merasa puas dengan rekan kerja serta atasannya akan meningkatkan komitmen pada profesinya.

Uji Hipotesis Budaya Kolektivisme dalam Memoderasi Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Profesi

Hasil pengujian antara pengaruh budaya kolektivisme dalam memoderasi hubungan keterlibatan kerja dengan komitmen profesi (interaksi_2) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,878 dan t tabel yaitu 1,989, dengan tingkat signifikansi 0,041. Hasil ini menunjukkan t hitung $< t$ Tabel ($1,878 < 1,989$) dan signifikansi penelitian ini menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,05 ($0,064 > 0,05$).

Dalam penjelasan dapat disimpulkan bahwa pada pengujian tersebut mampu menerima hipotesis sebab budaya kolektivisme yang termasuk dalam jenis variabel *homologizer* moderator mampu memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen profesi. Berdasarkan karakteristik budaya kolektivisme yang ada pada masyarakat, perawat yang merasa bahwa profesinya adalah yang terpenting dalam hidupnya akan bekerja keras bahkan demi membantu rekan kerjanya, aktif berpartisipasi pada setiap kesempatan yang berhubungan dengan profesinya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen profesi dengan budaya kolektivisme sebagai variabel moderating pada perawat RSUD Kota Semarang. Berdasarkan analisis dan hasil pembahasan pada bagian sebelumnya, maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesi, *diterima*. Ketika perawat memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan semakin meningkatkan komitmen terhadap profesinya yang ditunjukkan dengan perilaku dan sikap positif karena merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Selain itu, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesi, *diterima*. Ketika perawat memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, maka akan semakin meningkatkan komitmen terhadap profesinya yang ditunjukkan dengan berpartisipasi aktif dalam bekerja dan mengutamakan pekerjaannya. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan budaya kolektivisme memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen profesi, *diterima*. Semakin tinggi budaya kolektivisme, maka kepuasan kerja perawat akan meningkat sehingga akan meningkatkan komitmen terhadap profesinya. Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan budaya kolektivisme memoderasi hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen profesi, *diterima*.

Dalam penelitian ini, variabel komitmen profesi tidak dibedakan berdasarkan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen profesi afektif, komitmen profesi rasional dan komitmen profesi normatif. Saran untuk penelitian di masa yang akan datang agar menambah variabel independen lain yang mempengaruhi komitmen profesi perawat. Karena komitmen profesi pada perawat tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Selain itu juga disarankan untuk menambah jumlah sampel agar memberikan hasil penelitian yang optimal serta melakukan wawancara dengan responden secara langsung agar lebih banyak informasi yang dapat digunakan dalam penelitian yang dilakukan.

**REFERENSI**

- Aripuddin, Irfan. (2014). *Ensiklopedia Mini: Asal Mula Profesi Perawat*. Bandung: Angkasa.
- Brown, Steven P.(1996). *A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement*. Psychological Bulletin, Vol.120, No.2, 235-255.
- Coomber, B. & Barribal K. L.(2007). *Impact of Job Satisfaction Components on Intent to Leave and Turnover for Hospital-Based Nurses: A Review of The Research Literature*. International Journal Nursing Study, 44, 297-314
- Dalimunthe, Ritha. (2003). *Manajemen Indonesia*. Universitas Sumatera Utara.
- Damanik, Dessy. (2015). *Pengaruh Emotional Spiritual Quotient (ESQ), Locus of Control (LOC), Time Budget Pressure, Moralitas Auditor dan Komitmen Profesional terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Dairi)*. Universitas Sumatera Utara.
- Draper, J., Halliday, D., Jowett, S., Norman, I., Watson, R., Wilson-Barnett, J., et al. (2003). *NHS Cadet Schemes: Student Experience, Commitment, Job Satisfaction and Job Stress*. NurseEducation Today, 24, 219–228.
- Gholizadeh, E., Tahouni, M., Moharrami, E., & Mohammadpour, A. (2014). *Investigating the Effect of Organizational Justice on the Relationship between Human Resource Practices and Job Satisfactio*. Journal of Management Vol.40,2014.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T.Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi 1. Yogyakarta: BPFE.
- Hofstede, G. (1980). *Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad?*
- Hofstede, Geert and Gert Jan Hofstede. (2005). *Culture and Organizations Software of The Mind*. Printed in The United State of America: McGraw-Hill
- Kuruüzüm, A., Çetin, E. I., & Irmak, S. (2009). *Path Analysis Of Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction in Turkish Hospitality Industry*. Tourism Review, 64(1), 4–16.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). *A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person- and Work-Related Variables*. Journal of Applied Psychology, 85(5), 799–811.
- Lin, C. J., Wang, H. C., Li, T. C., & Huang, L. C. (2007). *Reliability and Validity of Nurses' Job Satisfaction Scale and Nurses' Professional Commitment*. Mid-Taiwan Journal of Medicine, 12(2), 65–75.
- Liou, S. (2007). *Relationships between Collectivist Orientation, Perception of Practice Environment, Organizational Commitment, and Intention to Leave Current Job among Asian Nurses Working in the U.S.*
- Lodahl, Thomas M. & Kerjner, Mathilde. (1965). *The Definition and Measurement of Job Involvement*. Journal of Applied Psychology Vol.49



- Mas'ud. Fuad.(2002). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mas'ud. Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mas'ud. Fuad. (2010). *Pengaruh Budaya Nasional Terhadap Praktek Manajemen Manajemen Organisasi*.
- Nogueras, Debbie J. (2006). *Occupational Commitment, Education and Experience as a Predictor of Intent to Leave The Nursing Prefession*. Nursing Economics, pg.86.
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia. (2005). *Standar Praktik Keperawatan Indonesia*. <http://www.inna-ppni.or.id/> diakses tanggal 19 Maret 2016.
- Ramamoorthy, N., Kulkarni, S. P., Gupta, A., & Flood, P. C. (2007). *Individualism-Collectivism Orientation and Employee Attitudes: A Comparison of Employees from The High-Technology Sector in India And Ireland*. Journal of International Management, 13(2), 187–203.
- Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia No.38 Tentang Keperawatan, Jakarta: Sekretariat Negara).
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. (2010). *Management*. Edisi Ke 10. Diterjemahkan oleh: Bob Sabran & Devri Barnadi Putera. Jakarta: Erlangga.
- Septarini, Berlian Gressy & Ino Yuwono. (2003). *Pengaruh Budaya Kolektivisme Terhadap Kompetensi Inti Pada Kelompok Lini Manajerial PT Semen Gresik (Persero) Tbk*.
- Simanjuntak, Naomei.(2013). *Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Njoja Meneer Semarang)*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Singh, Anjay & Bindu Gupta. (2014). *Job Involvement, Organizational Commitment, Professional Commitment and Team Commitment*. Benchmarking: An International Journal Vol.22 Iss 6 pp.1192
- Teng, C. I., Dai, Y. T., Shyu, Y. I., Wong, M. K., Chu, T. L., & Tsai, Y. H. (2009). *Professional Commitment, Patient Safety, and Patient-Perceived Care Quality*. Journal Nurs Scholarsh, 41(3), 301–309.
- Tsai, Y.-C., Wang, Y.-H., Chen, L.-M., & Chou, L.-N. (2015). *Effects of a Care Workshop on Caring Behavior and Job Involvement of Nurses*. Journal of Nursing Education and Practice, 5(8), 1–7.
- Wu, S.-F. V., Lee, M.-C., Liang, S.-Y., Chuang, Y.-H., Lu, Y.-Y., & Wu, M.-P. (2012). *Self-Efficacy, Professional Commitment, and Job Satisfaction Of Diabetic Medical Care Personnel*. Contemporary Nurse : A Journal for the Australian Nursing Profession, 43(1), 38–46.