



## LOYALITAS PERAWAT DITINJAU DARI SEGI BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA

Nasrullah W, MMRS

Perawat merupakan salah satu provider dalam sebuah Rumah Sakit, disamping provider lain seperti dokter, analis kesehatan, ahli gizi dan lain-lain. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga provider tersebut, pihak manajemen Rumah Sakit harus membuat perencanaan sumber daya manusia (*Human Resource Planning*). Hal ini sejalan dengan pendapat Sabarguna (2003) yang menyatakan bahwa pelayanan Rumah Sakit memerlukan sumber daya manusia yang handal, karena proses pelayanan dan keberhasilan pelayanan terhadap pasien berada ditangan mereka. Kurangnya jumlah perawat akan berpengaruh negatif terhadap produktivitas, efisiensi, efektivitas dan kompetensi pelayanan asuhan keperawatan serta komitmen perawat terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Al-Smadi, 2007)

Rumah Sakit sejatinya adalah sebuah organisasi, yang mana setiap organisasi sangat membutuhkan anggota atau karyawan yang memiliki loyalitas tinggi. Loyalitas akan membentuk kesadaran untuk mengabdikan diri kepada organisasi (RS/Perusahaan/Institusi) yang akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam organisasi tersebut. Flippo (1996) menyatakan bahwa loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara loyalitas dengan kinerja anggota/karyawan/perawat sehingga berdampak pada terbentuknya komitmen dan kesetiaan anggota terhadap organisasinya. Salah satu faktor yang berperan dalam terbentuknya loyalitas terhadap organisasi adalah budaya organisasi. Robbins (2008) menyatakan bahwa pola perilaku anggota organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Ketika seorang karyawan bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi yang mempunyai budaya organisasi yang kuat, maka karyawan tersebut akan berusaha untuk menanamkan pada dirinya dan memegang teguh nilai-nilai atau falsafah yang berlaku pada organisasi tersebut. Selanjutnya budaya organisasi yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang berperan dalam terbentuknya loyalitas adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berdampak pada beberapa faktor seperti produktivitas dan absensi serta keluarnya anggota organisasi (Azhar, 2001). Robbins (2008) menyebutkan beberapa respon yang dapat muncul akibat ketidakpuasan seperti *Exit* (keluar), *Voice* (menyuarakan), *Neglect* (mengabaikan) dan *Loyalty* (setia). *Loyalty* disini maksudnya adalah bahwa muncul suatu ungkapan dan atau perilaku yang dilakukan untuk menunggu sampai kondisi berangsur-angsur menjadi lebih baik.

Berbagai persoalan yang berhubungan dengan loyalitas antara lain adalah keluarnya anggota dari organisasi, kurangnya ketaatan terhadap perintah atasan dan tidak mengamalkan falsafah atau nilai-nilai yang dianut serta kinerja yang lemah. Persoalan ini dapat juga terjadi pada sebuah Rumah Sakit, dimana ada anggotanya atau karyawannya (sebut saja perawat) yang menyatakan untuk keluar, pindah kerja dan atau berhenti bekerja sebagai perawat.

