

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 5 (2019): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.2019.V5.391>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

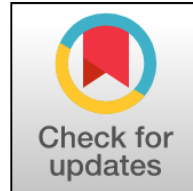
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Role of Organizational Commitment and Work Stress on Nurse Performance

Peran Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Mochammad Fatchurohman, fatchurrohman@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Stress and Burnout on the Performance of Nurses at the Siti Khodijah Muhammadiyah Hospital Sepanjang branch - Sidoarjo. This research includes quantitative research with hypothesis testing. The samples used in this study were 67 nurses at the Siti Khodijah Muhammadiyah Hospital Sepanjang branch - Sidoarjo. The analysis used is the multiple linear regression test, F test, t test, multiple correlation coefficient test (R), and the coefficient of determination test (R²) which is tested using SPSS version 18.0 for windows. This primary data is obtained from a questionnaire whose test uses a Likert scale that is tested for validity and reliability and the data is declared valid and reliable. The results of this study prove that Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Stress and Burnout simultaneously significantly influence Nurse's Performance. Organizational Culture has a significant partial effect on Nurse Performance, Organizational Commitment has a Significant Partial effect on Nurse Performance, Work Stress has a Significant Partial effect on Nurse Performance, and Burnout has a Significant negative Partial effect on Nurse Performance. Besides the variable Organizational Commitment has the most significant influence on the performance of nurses at the Siti Khodijah Muhammadiyah Hospital Sepanjang branch - Sidoarjo.

Published date: 2019-11-20 00:00:00

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi industri jasa yang bergerak dibidang kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar seperti puskesmas. Demi kelangsungan organisasinya, rumah sakit harus dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya menjadi keunggulan kompetitif. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam menentukan keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia terbanyak dalam organisasi rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan salah satu komponen terpenting dalam pemberian pelayanan dirumah sakit dan menjadi tolak ukur yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, hal ini dikarenakan perawat lebih sering bertatap muka dengan pasien dibandingka dengan seorang dokter. Dalam rumah sakit perawat mempunyai banyak sekali tugas dan tanggung jawab yang menyebabkan profesi pearawat rentan mengalami permasalahan-permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam meningkatkan efektifitas organisasi salah satunya berasal dari budaya organisasi. Budaya organisasi dikatakan baik jika antar karyawan mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan organisasi. Semakin baik nilai saling berbagi dan saling menerima maka akan semakin memperkuat budaya yang di tetapkan organisasi dalam berperilaku. Jika budaya organisasi yang ditetapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan. Menurut [1] budaya yang kuat akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif bagi anggotanya dalam hal ini budaya yang diinternalisasikan oleh pihak pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem prilaku para pendidik dan staff bawahnya baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi. Budaya organisasi yang baik dalam perusahaan juga akan menimbulkan suatu komitmen organisasi. Komitmen Organisasi merupakan keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan perawat dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah perawat dapat bertahan dengan organisasi itu atau tidak [2]. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu stres kerja. Jika stres kerja yang terjadi pada anggota organisasi tinggi maka akan menyebabkan komitmen organisasi menjadi rendah sehingga akan mempengaruhi kinerja anggotanya.

Seorang perawat juga rentan mengalami stress dalam bekerja, hal ini dikarenakan seorang perawat yang bekerja lebih lama daripada dokter. Menurut [3] stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang merupakan bentuk stres kerja yang akan berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Seorang yang mengalami stres kerja akan menempatkan dirinya pada berbagai perilaku tidak normal seperti tegang, gugup, selalu cemas, hingga tekanan darah tinggi. Seorang perawat memiliki banyak sekali tugas dan tanggung jawab, sehingga pekerjaan yang di lakukan perawat dapat menyebabkan mereka sangat rentan untuk mengalami stress dikarenakan banyaknya tugas dan tekanan yang ada. Pekerjaan perawat memiliki beberapa karakteristik yang menciptakan tuntutan kerja yang tinggi, seperti jadwal kerja yang ketat, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain serta dituntut untuk mampu bekerja secara tim [4]. Padatnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab perawat menyebabkan profesi perawat rentan mengalami *Burnout*. *Burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan kondisi dimana terjadinya kondisi menurunnya energi mental atau fisik setelah periode stress berkepanjangan, yang berkaitan dengan pekerjaan atau cacat fisik [5]. Hal ini tentunya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (perawat).

[6] menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak positif bagi organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi yang telah ditetapkan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Apabila kinerja suatu anggota organisasi menurun akan berdampak negatif dan sangat merugikan bagi organisasi.

Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah cabang Sepanjang - Sidoarjo, kemungkinan Budaya Organisasi yang diterapkan belum sepenuhnya dijalankan dengan baik hal ini dikarenakan sering adanya miss komunikasi yang dilakukan oleh dokter dan perawat sehingga perawat sering mendapatkan komplain dari pasien dan keluarga pasien. Jumlah tenaga medis yang bertugas juga tidak sebanding dengan jumlah pasien yang berkunjung. Jumlah pasien yang berkunjung pada bagian rawat inap setiap harinya berjumlah 40 - 60 pasien dengan tenaga medis yang bertugas sebanyak 4 - 6 orang perawat. Ini berarti rata-rata beban kerja yang dilakukan oleh masing-masing perawat adalah menangani 10 orang pasien setiap harinya. Meskipun beban ini belum bisa dikategorikan tinggi atau rendah. Namun faktor kondisi, maupun jenis perawatan pasien juga berpengaruh pada beban kerja perawat. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas mengenai permasalahan yang dihadapi rumah sakit maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang - Sidoarjo".

Metode Penelitian

Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah cabang Sepanjang yang beralamatkan di jalan Pahlawan No.260 Sepanjang Sidoarjo. Populasi dalam Penelitian ini adalahseluruh perawat Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang yang berjumlah 200 orang yang tersebar pada 5 devisi, yaitu : Rawat Inap. Rawat Jalan, IGD, ICU, dan Ruang

Operasi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Proportional Sampling* [7]. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 responden yang di hitung menggunakan rumus slovin [8], yaitu : $n =$

Jenis data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah data berupa kuisioner yang diisi oleh responden. Data sekunder yang digunakan adalah sejarah berdirinya, struktur organisasi, visi dan misi, dan sasaran atau tujuan yang ingin dicapai dan data-data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian [9]. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey langsung dengan menggunakan kuisioner. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden yang nantinya harus di jawab atau diisi oleh responden [10]. Kuisioner yang digunakan dalam hal ini berupa kuisioner tertutup yakni kuisioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan menjawabnya secara langsung. Dalam penelitian ini, jawaban yang diperoleh responden akan diukur dengan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [10].

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

NO	Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Sig.	Keterangan	
1	Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	0,667	0,30	0,000	Valid	
		X1.2	0,774		0,000	Valid	
		X1.3	0,633		0,000	Valid	
		X1.4	0,736		0,000	Valid	
		X1.5	0,723		0,000	Valid	
		X1.6	0,816		0,000	Valid	
2	Komitmen Organisasi (X ₂)	X2.1	0,776		0,000	Valid	
		X2.2	0,759		0,000	Valid	
		X2.3	0,852		0,000	Valid	
		X2.4	0,808		0,000	Valid	
3	Stres Kerja (X ₃)	X3.1	0,369		0,30	0,000	Valid
		X3.2	0,625			0,000	Valid
		X3.3	0,815	0,000		Valid	
		X3.4	0,736	0,000		Valid	
		X3.5	0,806	0,000		Valid	
		X3.6	0,794	0,000		Valid	
4	Burnout (X ₄)	X4.1	0,880	0,000	Valid		
		X4.2	0,682	0,000	Valid		
		X4.3	0,922	0,000	Valid		
5	Kinerja Perawat (Y)	Y1.1	0,775	0,30	0,000	Valid	
		Y1.2	0,891		0,000	Valid	
		Y1.3	0,876		0,000	Valid	
		Y1.4	0,831		0,000	Valid	
		Y1.5	0,424		0,000	Valid	

Figure 1. Uji Validitas

Pada hasil gambar 1 pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner dari variabel (X) dan (Y) memiliki nilai koefisien > 0,30. Sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuisioner dari variabel

(X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	NilaiKritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,814	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,810	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X ₃)	0,788	0,60	Reliabel
Burnout (X ₄)	0,803	0,60	Reliabel
KinerjaPerawat (Y)	0,823	0,60	Reliabel

Figure 2. Uji Reliabilitas

Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reabilitas *Alpha Cronbach* > 0,60, maka dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

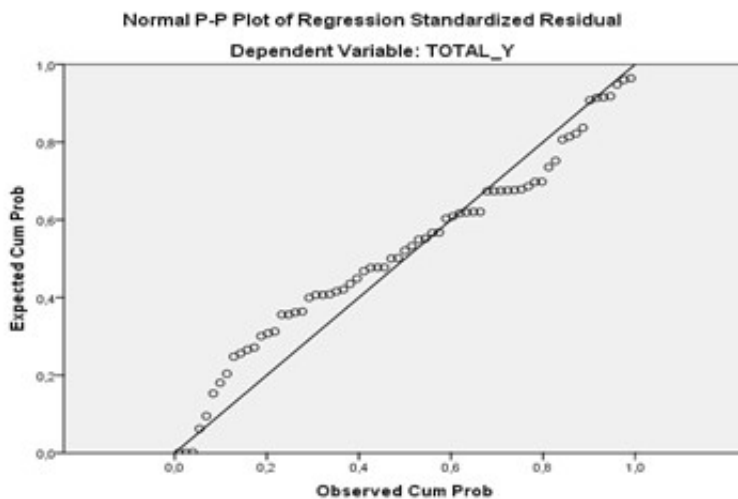


Figure 3. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X ₁ → Y	0,923	0,560	Sig. > 0,05	Linear
X ₂ → Y	1,777	0,072	Sig. > 0,05	Linear
X ₃ → Y	0,796	0,700	Sig. > 0,05	Linear
X ₄ → Y	0,686	0,072	Sig. > 0,05	Linear

Figure 4. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Sig. *Linearity* untuk variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat sebesar 0,560 lebih besar dari 0,05 ($0,560 > 0,05$) maka model regresi memiliki hubungan yang linear. Selanjutnya Komitmen Organisasi dengan Kinerja Perawat sebesar 0,072 lebih besar dari 0,05 ($0,072 > 0,05$) maka model regresi memiliki hubungan yang linear. Kemudian Stres Kerja dengan Kinerja Perawat sebesar 0,700 lebih besar dari 0,05 ($0,700 > 0,05$) maka model regresi memiliki hubungan yang linear. Kemudian variabel *Burnout* dengan Kinerja Perawat sebesar 0,072 lebih besar dari 0,05 ($0,072 > 0,05$) maka model regresi memiliki hubungan yang linear.

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (Total X ₁)	0,569	1,759
Komitmen Organisasi (Total X ₂)	0,597	1,675
Stres Kerja (Total X ₃)	0,462	2,164
<i>Burnout</i> (Total X ₄)	0,486	2,056

Figure 5.

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 5, menunjukkan bahwa perhitungan nilai tolerance lebih besar dari 0,01 ($\geq 0,01$) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (≤ 10), maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas (Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan *Burnout*) tidak saling mempengaruhi.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,511 ^a	,261	,213	4,088	1,715

Figure 6. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai DW (*Durbin Watson*) sebesar 1,715. Nilai DW berada diantara 1,65 dan 2,35 ($1,65 < 1,715 < 2,35$) yang artinya regresi berganda yang digunakan tidak terjadi Autokorelasi..

Uji Heteroskedastisitas

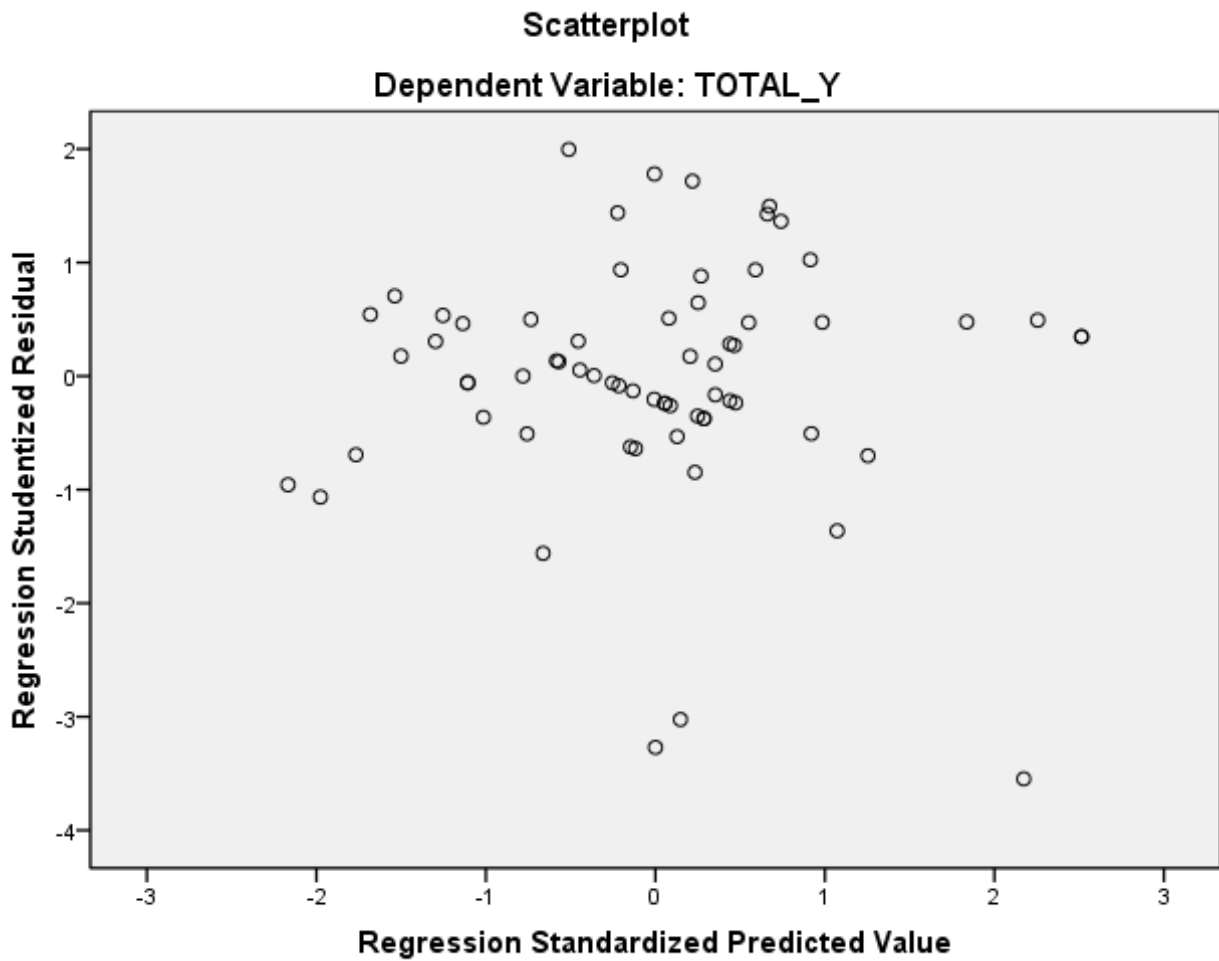


Figure 7. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 7 dapat dilihat bahwa didalam Scatterplot titik-titik menyebar secara acak baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10,660	5,129		
Budaya Organisasi	,225	,124	,262	1,808	,075
Komitmen Organisasi	,309	,161	,271	1,920	,059
Stres Kerja	,078	,112	,112	,698	,488
Burnout	-,061	,108	-,088	-,560	,578

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan persamaan yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 10,660 + 0,225 X_1 + 0,309 X_2 + 0,078 X_3 - 0,061 X_4$$

Figure 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian Hipotesis

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365,194	4	91,298	5,464	,001 ^a
	Residual	1036,000	62	16,710		
	Total	1401,194	66			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, *Burnout*

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Figure 9. Uji F

Dari gambar 9 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,464, dan F_{tabel} sebesar 2,52. Artinya F_{hitung} 5,464 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,52 dan tabel diatas juga menunjukkan nilai Sig = 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terkait.

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,660	5,129		2,078	,042
	Budaya Organisasi	,225	,124	,262	1,808	,075
	Komitmen Organisasi	,309	,161	,271	1,920	,059
	Stres Kerja	,078	,112	,112	,698	,488
	<i>Burnout</i>	-,061	,108	-,088	-,560	,578

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Figure 10. Uji t

Berdasarkan tabel Uji T diperoleh T_{hitung} sebesar 1,808. Hal ini menunjukkan T_{hitung} 1,808 lebih besar dari T_{tabel} 1,670. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterimayang artinya variabel Budaya Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Berdasarkan tabel Uji T diperoleh T_{hitung} sebesar 1,920. Hal ini menunjukkan T_{hitung} 1,920 lebih besar dari T_{tabel} 1,670. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterimayang artinya variabel Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Berdasarkan tabel Uji T diperoleh T_{hitung} sebesar 0,698. Hal ini menunjukkan T_{hitung} 0,698 lebih kecil dari T_{tabel} 1,670. Namun dilihat dari nilai sinifikansi yang dioperoleh yaitu sebesar 0,488 lebih besar dari 0,05. Karena ($Sig \geq 0,05 = 0,488 \geq 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterimayang artinya variabel Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Berdasarkan tabel Uji T diperoleh T_{hitung} sebesar - 0,560. Hal ini menunjukkan T_{hitung} - 0,560 lebih kecil dari T_{tabel} 1,670. Namun dilihat dari nilai sinifikansi yang dioperoleh yaitu sebesar 0,578 lebih besar dari 0,05. Karena ($Sig \geq 0,05 = 0,578 \geq 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, artinya variabel *Burnout* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,511 ^a	,261	,213	4,088	

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, *Burnout*

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Figure 11.

Dapat dilihat pada tabel Uji R, nilai R sebesar 0,511 (51,1%) hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen cukup kuat karena nilainya lebih dari 50%.

Berdasarkan tabel Uji R Square dapat dijelaskan bahwa koefisien determinan pada penelitian ini sebesar 0,261 atau 26,1%. Hal ini menunjukkan bahwa naik turumnya variabel terikat yaitu Kinerja Perawat (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Stres Kerja (X_3) dan *Burnout* (X_4) sebesar 0,261 atau 26,1%. dan sisanya 73,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hipotesis Pertama : Ada pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan *Burnout* secara Simultan terhadap Kinerja Perawat. Hasil analisis data membuktikan bahwa Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan *Burnout* secara Simultan terhadap Kinerja Perawat. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan *Burnout* secara bersama-sama akan meningkatkan nilai Kinerja Perawat. Budaya Organisasi yang baik, komitmen organisasi yang tinggi, serta stres kerja dan *Burnout* yang tidak terlalu tinggi akan meningkatkan Kinerja Perawat.

Hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini cukup kuat dan searah antara variabel bebas yang meliputi Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan *Burnout* dengan variabel terikat yaitu Kinerja Perawat, yang artinya jika variabel bebas yang meliputi Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan *Burnout* dijaga dengan baik maka akan meningkatkan juga variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, demikian juga sebaliknya.

Hipotesis kedua : Ada pengaruh Budaya Organisasi , Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan *Burnout* secara Parsial terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah cabang Sepanjang - Sidoarjo. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka Kinerja Perawat juga semakin tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan akan berdampak positif terhadap Kinerja Perawat.

Budaya Organisasi yang diterapkan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah cabang Sepanjang - Sidoarjo sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, karena atasan percaya dengan keahlian dan kepribadian yang di miliki oleh bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah cabang Sepanjang - Sidoarjo. Dalam penelitian ini komitmen organisasi dimaknai sebagai salah satu sikap kerja karena komitmen organisasi merupakan refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat individu tersebut bekerja.

Dari hasil pengolahan data diperoleh informasi bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Perawat, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik sebuah Komitmen Organisasi maka Kinerja Perawat juga akan semakin baik. Komitmen Organisasi berkontribusi positif terhadap Kinerja Perawat sehingga bisa dikatakan bahwa semakin besar kontribusi Komitmen Organisasi bisa memberikan dampak yang positif bagi Kinerja Perawat. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah cabang Sepanjang - Sidoarjo. Stres kerja yang besar dari perawat akan dapat menurunkan kinerja yang diperoleh. Semakin tinggi stres kerja yang diperoleh perawat maka akan menurunkan kinerja Perawat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung mengalami stres yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang memadai dapat meningkatkan Kinerja Perawat. Namun sebaliknya jika kondisi pekerjaannya tidak memadai dapat menimbulkan stres kerja yang berdampak pada penurunan produktivitas karyawan. Tuntutan peran atau tugas bisa dianggap tantangan yang dapat merangsang perawat agar lebih berprestasi namun sebaliknya. Apabila dianggap sebagai beban atau tekanan akan menyebabkan stres bagi perawat. Perawat yang mempunyai tingkat Stres Kerja yang tinggi cenderung mempunyai ciri kearah gejala fisiologis sehingga kinerjanya jauh dari yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel *Burnout* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah cabang Sepanjang - Sidoarjo. Karena nilai t-hitung negatif maka variabel *burnout* memberikan pengaruh secara berbanding terbalik terhadap variabel Kinerja Perawat. Artinya jika perawat mengalami kelelahan mental tinggi maka kinerja akan menurun, begitu sebaliknya jika perawat tidak mengalami *Burnout* maka kinerja perawat akan semakin bagus.

Hipotesis ketiga : diantara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan *Burnout* variabel manakan yang paling berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi masuk dalam kriteria tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pengujian Uji T diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Perawat. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah rasa keterikatan dan dukungan penuh terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan kearah yang lebih baik. Komitmen Organisasi membuat pegawai lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka kesimpulan

Dari hasil uji yang dilakukan terbukti bahwa Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan *Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Perawat. Untuk pengaruh uji parsial juga terbukti bahwa Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan *Burnout* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Perawat. Diantara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan *Burnout*, Komitmen Organisasi yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap Kinerja Perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis sampaikan rasa terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas bantuannya terhadap penelitian ini.

References

1. Ndraha, Talidizuhu. 2010. Budaya Organisasi. Rineka Cipta. Jakarta.
2. Curtis, Susan, & Dennis, Wright. (2001). Retaining Employees - The Fast Track To Commitment. Manajemen Research News, Vol.24
3. Siagian, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
4. Lailani, F. 2012 Burnout pada perawat ditinjau dari Efikasi Diri dan Dukungan sosial. Journal Talenta Psikologi. Februari, Vol. I, 67-68.
5. Perry, G, dan Potter, P,A. 2005, Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses dan Praktik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
6. Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. Evaluasi Kinerja SDM. Rafika Aditama. Bandung.
7. Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Alfabeta.
8. Husein, Umar. 2005. Metode penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
9. Bungin, Burhan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu sosial Lainnya.. Kencana. Jakarta.
10. Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Alfabeta.