

Analisis Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Dan Keinginan Berpindah Bagi Tenaga Profesi Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)

Sri Rahayuningsih
Univ.Stikubank Semarang
ayu_1961@yahoo.com

Abstract

This research aimed to test and analyze the influence of the professionalism toward organizational commitment, working satisfaction, working achievement, and quitting pretention from the nurses of Sultan Agung Islamic Hospital. This research was done using survey method to 120 nurses of Islami Hospital Sultan Agunng Semarang. Sampling technique used was census method. To test the data, the writer used validity test through factor analysis, reliability test with Alpha Cronbach, classis assumption test, simple linear regression analysis, and t-test to test and prove research hypothesis.

The validity of data collected was tested using factor analysis method and for its reliability was tested using alpha coefficient (Alpha Cronbach). The result was that all data were valid and reliable. The result of analysis and discussion showed that: (1) professionalism positively influenced organizational commitment. It means that the higher professionalism, the higher organizational commitment also; (2) professionalism positively influenced working satisfaction. It means that the higher professionalism, the higher working satisfaction also; (3) professionalism positively influenced working achievement. It means that the higher professionalism, the higher working achievement also; (4) professionalism positively influenced quitting pretention. It means that the higher professionalism, the higher quitting pretention also.

Keywords: Professionalism, Organizational Commitment, Working Satisfaction, Working Achievement, and Quitting Pretention

PENDAHULUAN

Masalah profesionalisme dalam melakukan suatu profesi atau pekerjaan telah dikemukakan pada beberapa dekade yang lalu dan sampai sekarang masih sangat diperlukan. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa

melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Kalbers dan Fogarty, 1995).

Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan biopsikososial dan spiritual yang

komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. (Lokakarya,1983).

Di lingkungan perawatan kesehatan saat ini, terdapat banyak tantangan yang dihadapi profesi keperawatan dan perawat sebagai individu. Peran perawat meluas dan berkembang dalam langkah yang semakin cepat. Peran keperawatan dan ketrampilannya perlu diperkuat dan pendidikan perawat harus melakukan penyesuaian agar tetap melangkah dan menghasilkan kepemimpinan. Tantangan bagi perawat adalah mengambil kendali terhadap perubahan-perubahan tersebut dan proaktif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan perawatan kesehatan saat ini dan masa yang akan datang (Hayes Jenice S, et al., 2007)

Tantangan saat ini memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan visi perawat bahwa setiap pasien berhak atas perawatan. Organisasi profesional memberikan kesempatan bagi perawat untuk menyatukan visi dan perkembangan praktik dan pendidikan keperawatan. Terdapat banyak kesempatan untuk pengembangan perawat, baik institusional maupun personal. Dengan luasnya sumber teknologi informasi dan perkembangan pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang berkelanjutan memberikan kesempatan untuk memajukan keperawatan. Profesionalisme keperawatan selanjutnya dihubungkan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja dan keinginan berpindah kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (1997), dalam penelitiannya

menggunakan dimensi profesionalisme yang sama dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) yang menunjukkan bahwa 5 dimensi profesionalisme semua berhubungan positif dengan kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional afektif. Sedangkan untuk dimensi yakni profesi berhubungan positif dengan komitmen organisasi berkelanjutan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa profesionalisme berhubungan negatif dengan keinginan berpindah dan variabel pengalaman berhubungan positif dengan profesionalisme.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (1996) membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dengan konsekuensinya: komitmen organisasional, kepuasan kerja, kinerja pekerjaan dan keinginan berpindah.

Norris dan Neibuhr (1984) membuktikan bahwa profesionalisme secara positif berhubungan dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) menunjukkan bahwa tidak semua dimensi profesionalisme berhubungan dengan konsekuensinya.

Berdasar hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti tersebut menunjukkan bahwa bukti empiris yang dihasilkan masih menunjukkan hasil yang berbeda (kontradiktif) sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan yaitu hubungan profesionalisme dengan berbagai konsekuensinya komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja dan keinginan berpindah.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah profesionalisme perawat berpengaruh terhadap komitmen organisasional?; (2) Apakah profesionalisme perawat berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; (3) Apakah profesionalisme perawat berpengaruh terhadap prestasi kerja?; (4) Apakah profesionalisme perawat berpengaruh terhadap keinginan berpindah ?

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konsep Profesionalisme

Menurut Hall (1968) bahwa profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan aspek sikap. Aspek struktural berkaitan dengan bagian dari pekerjaan seperti pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme. Dalam aspek ini Hall (1968) mengemukakan lima dimensi profesionalisme yang harus dimiliki oleh individual. Lima dimensi profesionalisme tersebut biasanya oleh kalangan sosiolog disebut dengan istilah *Taxonomy Hall*. Adapun kelima dimensi tersebut adalah (1) meyakinkan bahwa pekerjaannya sangat penting; (2) mempunyai keyakinan untuk memberikan pelayanan kepada publik; (3) meminta otonomi dalam melakukan pekerjaan; (4) menganjurkan untuk mempunyai peraturan sendiri dalam pekerjaan; dan (5) berafiliasi dengan rekan sesama profesi di organisasi lain.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut P. Robbins (1996) merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan menurut William dan Hazer (1986) komitmen organisasi merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterkaitan individu terhadap organisasi yang dimasukinya. Menurut K. Ferris et al (1993) komitmen organisasi adalah intensitas seseorang untuk mengidentifikasi dirinya serta tingkat keterlibatannya dalam perusahaan atau profesi sehingga mencapai tujuan individu dan perusahaan dapat tercapai. Komitmen berarti terdapat upaya sungguh-sungguh serta keterikatan untuk melaksanakan dan mencapai target yang telah disepakati bersama Witner (1992).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan. Banyak definisi tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh sejumlah ahli.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional para karyawan memandang pekerjaannya (T. Hani Handoko, 1998). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap

negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Menurut Miner (1988), kepuasan kerja seringkali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sikap di sini diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu, seperti tempat, benda, atau orang lain. Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Noe dkk (1994) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang seorang pegawai yang timbul dari bagaimana cara dia mempersepsikan pekerjaannya.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2001) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2001). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut As'ad (Andri, 2002) prestasi kerja (*job performance*) dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan demikian, prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran atau standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prawirosentono

(Andri, 2002) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Nawawi (2000), prestasi kerja dapat didefinisikan pula sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik / material maupun non-fisik / non-material.

Keinginan Berpindah

Keinginan untuk pindah (*turn over intention*) didefinisikan sebagai keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar (Mutiara Sibarani, 2004). Sedangkan menurut A Belson (1987) merupakan tindakan penarikan diri yang terdiri dari beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya keinginan untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, serta adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Model turnover yang dikemukakan oleh March dan Simon (1958), Mobley (1977), Price (1977) dan Lum et al. (1998), ketiganya memprediksi hal yang sama terhadap seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini yang berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Meskipun hubungan antara alternatif pekerjaan dan turnover belum banyak mendapat perhatian, akan tetapi kepuasan gaji dapat memprediksi keputusan turnover terhadap pekerja pada saat mereka merasa memungkinkan untuk meningkatkan gaji,

melalui pergantian terhadap pekerjaannya atau berpindah ke tempat lain (Motowildo, 1983).

Intensi meninggalkan merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku turnover, (Mobley, 1977). Turnover lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi pada periode tertentu. Sedang berpindah mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Turnover dapat terjadi secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*unvoluntary*).

A. Belson (1987) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga untuk keluar organisasi.

Pengembangan Hipotesis Hubungan Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasional

Sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari berbagai variabel, misalnya komitmen dengan kepuasan. Komitmen lebih mengacu pada respon emosional individu

kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan (Williams & Haser, 1986). Walaupun terdapat keraguan di kalangan peneliti mengenai kepastian apakah komitmen dan kepuasan merupakan konsep yang benar-benar berbeda (Mathiew & Zajac, 1990), tetapi analisis faktor memberikan dukungan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja memang merupakan konsep yang berbeda, walaupun biasanya berkorelasi tinggi (Brooke, Russel & Price 1968, Mathiew & Farr, 1991)

Komitmen organisasional merupakan hubungan kekuatan relatif yang luas antara individu dengan organisasi (Porter et al., 1976) yang karakteristiknya (Mowday et al, 1979) meliputi; (a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan nilai-nilai organisasi, (b) kesediaan untuk berusaha yang sebesar-besarnya untuk organisasi dan (c) adanya keinginan yang pasti untuk mengetahui keikutsertaan dalam organisasi. Anggota organisasi yang loyalitas dan keikutsertaan dalam organisasi. Anggota organisasi yang loyalitas dan kestaannya tinggi terhadap organisasi akan mempunyai keinginan yang tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses (Collins et al, 1995)

Komitmen organisasi individu dapat diukur dengan kekuatan relatif dengan pengenalan dan keterlibatannya dalam organisasi (Aranya, Pollock & Amernic, 1991). Dengan demikian makin kuat pengenalan dan keterlibatannya individu dengan organisasi akan mempunyai komitmen yang tinggi. Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawaty (1997) dan Wibowo (1996)

menemukan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasional. Uraian tersebut selanjutnya dirumuskan hipotesis pertama.

H1 : Profesionalisme berpengaruh positif Terhadap komitmen organisasional.

Hubungan Profesionalisme terhadap Kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh para ahli mengenai kepuasan kerja, membagi kepuasan kerja kedalam variabel dependen dan independen. Penelitian yang menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen berusaha menjawab tentang variabel apa yang menentukan kepuasan kerja, misalnya komitmen organisasional, konsekuensi profesionalisme dan sebagainya. Sedangkan penelitian yang menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel independen berusaha mencari jawaban pertanyaan tentang pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel lain, misalnya kinerja, *turnover* dan sebagainya

Berbagai aspek dapat mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya upah dan promosi, supervisi yang diterima, dan kepuasan dengan rekan sekerja. Selain aspek-aspek tersebut, kepuasan juga dapat disebabkan karena profesi pekerjaan (Kalbers dan Fogarty, 1995). Dalam penelitian (Noris dan Neibuhr 1984; Kalbers dan Fogarty, 1995; Wibowo, 1996; Rahmawati, 1997) hasilnya bahwa profesionalisme mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja.

H2 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil dari ketekunan usaha, mental atau fisik. Prestasi kerja merupakan hasil dari ketekunan usaha, mental atau fisik. Prestasi kerja biasanya dievaluasi berdasarkan standar yang dapat mencerminkan prestasi sebelumnya oleh karyawan lain, karyawan itu sendiri atau pengembangan standar dari suatu studi waktu (Carol & Tosi, 1977). Pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan baik secara subjektif maupun objektif. Pengukuran prestasi kerja subjektif berkaitan dengan penilaian prestasi karyawan atau individu lainnya, misalnya teman sebaya atau supervisor. Sedangkan penilaian prestasi kerja objektif bersifat nyata dan umumnya dapat dikuantifikasikan sebagai petunjuk prestasi kerja (Ferris, 1977). Selanjutnya menurut Ferris pengukuran prestasi kerja objektif tidak ada dan evaluasi prestasi kerja dalam kedudukan sebagai supervisor adalah suatu norma.

Ross dan Ferris (1981) dalam Rahmawati (1997) menyatakan bahwa motivasi kepuasan kerja dan komitmen berhubungan positif dengan kinerja. Profesionalisme menjadi elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seorang manajer agar mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Kalbers dan Fogarty (1995), Wibowo (1996) dan Rahmawati membagi prestasi kerja atas penilaian sendiri dan atasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja.

H3 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Hubungan Profesionalisme terhadap Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menerangkan perilaku turnover (Arnold & Filedman, 1982; Mobley et al., 1970). Turnover lebih mengarah pada kenyataan bahwa akhir yang dihadapi oleh organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Sedangkan keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Keinginan berpindah lebih mendekati pada tingkat berpindah kerja sukarela yang dapat dihindari, A. Belson (1987). Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. A. Belson (1987) mengatakan bahwa keinginan berpindah dapat meliputi tindakan penarikan diri yang terdiri dari beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian Aranya & Feris, (1984); Harrel & Taylor, (1986); Kalbers dan Fogarty (1995); Wibowo (1996); Rahmawati (1997) ditemukan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang negatif dengan keinginan berpindah.

H4 : Profesionalisme berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

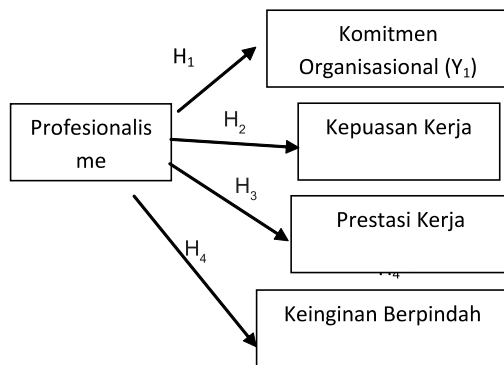
Tinjauan Penelitian Terdahulu

Di Indonesia penelitian tentang profesionalisme telah banyak dilakukan. Wibowo (1996) melakukan penelitian dengan mereplikasi penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) pada auditor internal yang bekerja pada perusahaan berbentuk perseroan terbatas di Indonesia yang bergerak dalam jasa keuangan dan non keuangan, pemanufakturan, konstruksi, ritel, dan pertambangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dengan kinerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah.

Rahmawati (1997) dalam penelitiannya juga menggunakan dimensi profesionalisme yang sama dengan penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dan hanya menambahkan variabel anteseden yaitu pendidikan. Penelitian tersebut dilakukan pada 127 auditor internal yang bekerja pada BUMN dan BUMD di seluruh Indonesia. Hasilnya membuktikan bahwa kelima dimensi profesionalisme berhubungan positif dengan kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi afektif. Sedangkan untuk dimensi keyakinan profesi berhubungan positif dengan komitmen organisasi berkelanjutan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa profesionalisme berhubungan negatif dengan keinginan berpindah, dan variabel pengalaman berhubungan positif dengan profesionalisme.

Kedua penelitian tersebut dilakukan dalam bidang internal auditor. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan adanya ketidak konsistenan. Wibowo (1996) membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dengan konsekuensinya; komitmen

organisasional, kepuasan kerja, kinerja pekerjaan, dan keinginan berpindah. Sedangkan penelitian Rahmawati (1997) menunjukkan bahwa tidak semua dimensi profesionalisme berhubungan dengan konsekuensi, dan variabel pengalaman berhubungan positif dengan profesionalisme.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Analisis Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Pindah Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada semua perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang berjumlah 120 orang perawat dengan menggunakan metode sensus, dengan pertimbangan bahwa populasi tidak terlalu besar jumlahnya dan cakupan wilayah geografisnya hanya pada satu Rumah Sakit saja, dan tidak akan menyulitkan dalam hal memperoleh data penelitian dengan cara menggunakan kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan skala *Likert* 1-5 dengan menggunakan pertanyaan berskala (*scaling questions*). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert

mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 120 buah kuesioner yang disebar, yang berhasil dikumpulkan 111 buah. Dari 111 buah kuesioner tersebut sebanyak 7 buah tidak bisa dipakai karena rusak dan ada beberapa pertanyaan yang tidak dijawab. Dengan demikian hanya 104 buah kuesioner yang sah.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar bekerja pada bidang Rawat Inap sebanyak 54 orang (51,9%) sedangkan responden terkecil bekerja pada bidang Kamar Operasi sebanyak 6 orang (5,8%) dengan latar pendidikan D.3/Diploma sebanyak 85 orang dan S.1/Sarjana 19 orang, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan Diploma tiga karena sebagian besar lulusan dari Akademi Perawat (Sumber 2009).

Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasional

Variabel komitmen dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 12 indikator. Indeks tanggapan terhadap variabel komitmen dapat dijelaskan sebagai berikut: Bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap ke dua belas indikator variabel komitmen. Indikator pertama mempunyai angka indeks tertinggi, yaitu tingkat kesediaan perawat bekerja untuk kemajuan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata indeks skor yang tinggi yaitu sebesar 4,46. Sedangkan indikator yang paling

rendah yaitu dengan nilai rata-rata indeks skor sebesar 3,40 yang mengindikasikan bahwa perawat merasa takut terhadap kemungkinan berhenti bekerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang sekarang ini. Berdasarkan kategori indeks skor, maka rata-rata indeks ke 12 indikator berada pada tingkatan skor yang tinggi yaitu 3,91. Kondisi ini memberikan kesan bahwa tingkat keterlibatan perawat dengan didukung profesionalisme adalah untuk mencapai tujuan individu dan Rumah Sakit dapat tercapai. Komitmen berarti terdapat upaya sungguh-sungguh serta keterikatan untuk melaksanakan dan mencapai target yang telah disepakati bersama.

Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 15 indikator. Indeks tanggapan terhadap variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut : Bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap ke lima belas indikator variabel kepuasan. Indikator tiga belas mempunyai angka indeks tertinggi, yaitu tingkat kepuasan perawat akan profesinya, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata indeks skor yang tinggi yaitu sebesar 4,96. Sedangkan indikator yang paling rendah yaitu dengan nilai rata-rata indeks skor sebesar 3,09 yang mengindikasikan bahwa tunjangan perawat yang diperoleh dari di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang sekarang ini cukup.

Berdasarkan kategori indeks skor, maka rata-rata indeks ke 15 indikator berada pada tingkatan skor yang tinggi yaitu 3,78. Kondisi ini memberikan kesan bahwa

terdapat keterhubungan bahwa kepuasan perawat melakukan pekerjaan sesuai dengan keprofesionalannya.

Job satisfaction perawat juga mengindikasikan keadaan emosional perawat memandang pekerjaannya . Hal ini tampak dalam sikap positif perawat terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya.

Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja

Variabel prestasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 8 indikator. Indeks tanggapan terhadap variabel prestasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut : Bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap ke delapan indikator variabel prestasi kerja. Indikator tujuh mempunyai angka indeks tertinggi, yaitu perawat mengembangkan pengetahuan teknis dalam bekerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata indeks skor yang tinggi yaitu sebesar 4,60.

Sedangkan indikator yang paling rendah yaitu dengan nilai rata-rata indeks skor sebesar 3,68 yang mengindikasikan bahwa perawat akan membantu supervisor sekalipun tidak diminta. Berdasarkan kategori indeks skor, maka rata-rata indeks ke 8 indikator berada pada tingkatan skor yang tinggi yaitu 4,06. Kondisi ini memberikan kesan bahwa dalam penilaian prestasinya cukup baik karena mereka memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan uraian pekerjaan, karena prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan dan dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tanggapan Responden Terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Variabel keinginan berpindah kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator. Indeks tanggapan terhadap variabel keinginan berpindah kerja dapat dijelaskan sebagai berikut : Bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju terhadap ke lima indikator variabel keinginan berpindah kerja. Indikator dua mempunyai angka indeks tertinggi, yaitu perawat sering berfikir untuk mencari pekerjaan baru di luar Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata indeks skor yaitu sebesar 2,38.

Sedangkan indikator yang paling rendah yaitu dengan nilai rata-rata indeks skor sebesar 2,15 yang mengindikasikan bahwa perawat dengan serius berfikir untuk keluar dari pekerjaan sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Berdasarkan kategori indeks skor, maka rata-rata indeks ke 5 indikator berada pada tingkatan skor yang rendah yaitu 2,27. Kondisi ini memberikan kesan bahwa perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang akan berpikir untuk mencari pekerjaan baru di luar Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Jawaban rendah ini mengindikasikan bahwa mereka benar-benar tidak berkeinginan pindah dari Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Tanggapan Responden Terhadap Profesionalisme

Variabel Profesionalisme dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 indikator, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban

setuju terhadap ke enam indikator variabel profesionalisme. Indikator dua mempunyai angka indeks tertinggi, yaitu perawat mempunyai keyakinan untuk memberikan pelayanan kepada pasien dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata indeks skor yang tinggi yaitu sebesar 4,39.

Sedangkan indikator yang paling rendah yaitu dengan nilai rata-rata indeks skor sebesar 3,63 yang mengindikasikan bahwa perawat mengikuti pertemuan (seminar/diskusi) di bidang perawat selama 2 tahun terakhir. Berdasarkan kategori indeks skor, maka rata-rata indeks ke 6 indikator berada pada tingkatan skor yang tinggi yaitu 4,00 Kondisi ini memberikan kesan bahwa perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang mempunyai keyakinan untuk memberikan pelayanan kepada pasien dengan baik. Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan biopsikososial dan spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia.

Analisis Regresi

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Koefisien regresi dihitung dengan dua tujuan sekaligus : pertama, meminimumkan penyimpangan antara nilai aktual; kedua, nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada (Tabachnick, 1996).

**a. Pengaruh Profesionalisme (X)
Terhadap Komitmen Organisasional
(Y1)**

Tabel 1

**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Pengaruh Profesionalisme (X) terhadap
Komitmen Organisasional (Y1)**

		Unstandardized		Standardized		
		B	SE	Beta	SE	
1	(Constant)	1.774	.299		5.943	.000
	Profesional	.544	.074	.588	7.335	.000

Sumber : data primer diolah

Dilihat dari tabel 1 di atas didapatkan persamaan garis linear sederhana (yang dilihat dari koefisien standar) sebagai berikut :

$$Y1 = 0,588 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi profesionalisme mempunyai nilai positif. Koefisien yang positif menunjukkan arah pengaruh yang searah dengan nilai variabel terikatnya artinya meningkatnya profesionalisme perawat akan mempengaruhi peningkatan komitmen organisasional dan sebaliknya. Adapun pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasional sebesar 0,588.

**a. Pengaruh Profesionalisme (X)
Terhadap Kepuasan kerja (Y2)**

Tabel 2

**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Pengaruh Profesionalisme (X) terhadap
Kepuasan Kerja(Y2)**

		Unstandardized		Standardized		
		B	SE	Beta	SE	
1	(Constant)	1.733	.322		5.376	.000
	Profesional	.496	.080	.523	6.194	.000

Sumber : data primer diolah

Dilihat dari tabel 2 di atas didapatkan persamaan garis linear sederhana (yang dilihat dari koefisien standar) sebagai berikut :

$$Y2 = 0,523 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi profesionalisme mempunyai nilai positif. Koefisien yang positif menunjukkan arah pengaruh yang searah dengan nilai variabel terikatnya artinya meningkatnya profesionalisme perawat akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja dan sebaliknya. Adapun pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja sebesar 0,523.

**b. Pengaruh Profesionalisme (X)
Terhadap Prestasi Kerja (Y3)**

Tabel 3

**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Pengaruh Profesionalisme (X) terhadap
Prestasi Kerja(Y3)**

		Unstandardized		Standardized		
		B	SE	Beta	SE	
1	(Constant)	2.001	.242		8.261	.000
	Profesional	.497	.060	.633	8.267	.000

Sumber : data primer diolah

Dilihat dari tabel 3 di atas didapatkan persamaan garis linear sederhana (yang dilihat dari koefisien standar) sebagai berikut :

$$Y3 = 0,633 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi profesionalisme mempunyai nilai positif. Koefisien yang positif menunjukkan arah pengaruh yang searah dengan nilai variabel terikatnya

artinya meningkatnya profesionalisme perawat akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja dan sebaliknya. Adapun pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja sebesar 0,633.

b. Pengaruh Profesionalisme (X) Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Y4)

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Profesionalisme (X) terhadap Keinginan Pindah Kerja (Y4)

Coefficients ^a						
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	Std. Error	
1	(Constant)	4.507	.492		9.163	.000
	Professional	-.559	.122	-.413	-.4578	.000

Sumber : data primer diolah

Dilihat dari tabel 4 di atas didapatkan persamaan garis linear sederhana (yang dilihat dari koefisien standar) sebagai berikut :

$$Y_4 = -0,413 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi profesionalisme mempunyai nilai negatif. Koefisien yang negatif menunjukkan arah pengaruh yang tidak searah dengan nilai variabel terikatnya artinya meningkatnya profesionalisme perawat akan mempengaruhi penurunan keinginan pindah kerja dan sebaliknya. Adapun pengaruh profesionalisme terhadap keinginan pindah kerja sebesar -0,413 .

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis dengan uji Parsial (Uji t)

Keterangan	t hitung	t tabel	Significance	Kriteria Sig	Kesimpulan
Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen organisasional	7,335	1,660	0,00	< 0,05	diterima
Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja	6,194	1,660	0,00	< 0,05	diterima
Pengaruh Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja	8,267	1,660	0,00	< 0,05	diterima
Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Berpindah kerja	-4,578	1,660	0,00	< 0,05	diterima

Sumber : Data Primer diolah

Hipotesis 1

Koefisien *beta* profesionalisme dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional, ditunjukkan dengan t hitung sebesar 7,335 > dari t tabel sebesar 1,660 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 adalah kurang dari 5% (0,05), dengan demikian hipotesis yang berbunyi profesionalisme berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Makin tinggi profesionalisme perawat, makin tinggi juga komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang *diterima*.

Dengan demikian makin kuat pengenalan dan keterlibatannya perawat dengan organisasi akan mempunyai komitmen yang

tinggi. Penelitian ini didukung oleh Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawaty (1997) dan Wibowo (1996) menemukan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasional.

Hipotesis 2

Koefisien *beta* profesionalisme dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan *t* hitung sebesar 6,194 > dari *t* tabel sebesar 1,660 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 adalah kurang dari 5% (0,05), dengan demikian hipotesis yang berbunyi profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Makin tinggi profesionalisme perawat, makin tinggi juga kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang *diterima*.

Hal ini memberi arti bahwa berbagai aspek dapat mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya upah dan promosi, supervise yang diterima dan kepuasan dengan rekan sekerja. Selain aspek-aspek tersebut kepuasan juga dapat disebabkan karena profesi pekerjaan, dengan demikian penelitian ini didukung oleh (Kalbers dan Fogarty, 1995). Dalam penelitian (Norris dan Neibuhr 1984; Kalbers dan Fogarty, 1995; Wibowo, 1996; Rahmawaty, 1997) hasilnya bahwa profesionalisme mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3

Koefisien *beta* profesionalisme dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja, ditunjukkan dengan *t* hitung sebesar 8,267 > dari *t* tabel 1,660 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 adalah kurang dari 5% (0,05), dengan demikian hipotesis yang berbunyi profesionalisme

berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Makin tinggi profesionalisme perawat, makin tinggi juga prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang *diterima*.

Seperti yang dinyatakan dalam penelitian (Ross dan Ferris, 1981) dalam (Rahmawaty, 1997) menyatakan bahwa profesionalisme menjadi elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seorang manajer agar mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Dalam penelitian (Kalbers dan Fogarty, 1995; Wibowo, 1996 dan Rahmawaty, 1997) membagi prestasi kerja atas penilaian hubungan positif terhadap prestasi kerja.

Hipotesis 4

Koefisien *beta* profesionalisme dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap keinginan berpindah kerja, ditunjukkan dengan *t* sebesar -4,578 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 adalah kurang dari 5% (0,05), dengan demikian hipotesis yang berbunyi profesionalisme berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja. Makin tinggi profesionalisme perawat, makin rendah keinginan berpindah kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang *diterima*.

Hal ini memberikan arti bahwa keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan lain seperti dalam penelitian (A. Belson, 1987) mengatakan bahwa keinginan berpindah dapat meliputi tindakan penarikan diri yang terdiri dari beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk

keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lainnya dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aranya & Feris, 1984; Harrel & Taylor, 1986; Kalbers dan Fogarty, 1995; Wibowo, 1996; Rahmawaty, 1997) ditemukan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh yang negatif terhadap keinginan berpindah.

Uji Model : Pengaruh variabel Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasional, Kepuasan kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Pindah Kerja

Koefisien determinasi (*adjusted R Square*) digunakan untuk melihat kemampuan variabel profesionalisme dalam menerangkan variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja dan keinginan pindah kerja dan proporsi variasi dari variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja dan keinginan pindah kerja yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel profesionalisme. Jika R^2 yang

diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel profesionalisme terhadap variasi variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja dan keinginan pindah kerja semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja dan keinginan pindah kerja yang disajikan dalam tabel 6 adalah sebagai berikut: Pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,339. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme sebesar 33,9% dan sisanya sebesar 66,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

Pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,266. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja sebesar 26,6% dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme dan sisanya sebesar 73,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

Pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,395. Hal ini berarti bahwa variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme sebesar 39,5% dan sisanya sebesar 60,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

Pengaruh profesionalisme terhadap keinginan pindah kerja diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,162. Hal ini berarti bahwa variabel keinginan pindah

Tabel 6
Hasil Uji Adjusted R²

Keterangan	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error Of the Estimate
Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen	0,588	0,345	0,339	0,36001
Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja	0,523	0,273	0,266	0,38885
Pengaruh Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja	0,633	0,401	0,395	0,29210
Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Berpindah kerja	0,413	0,170	0,162	0,59325

Sumber : Data Primer diolah

kerja dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme sebesar 16,2% dan sisanya sebesar 83,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

Uji F (ANOVA)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mempengaruhi apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel profesionalisme dengan variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja dan keinginan pindah kerja. Pengujian koefisien regresi secara simultan dikatakan signifikan jika mutlak $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau koefisien regresi signifikan pada tingkat alpha 5% ($\text{sig} < 0,05$).

- a. Pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel 7

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
		Sum of				
1	Regression	8.145	1	8.145	53.809	.000 ^a
	Residual	15.439	102	.151		
	Total	23.583	103			

Sumber : Data Primer diolah

Hasil Anova atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 53.809 dengan tingkat signifikansisebesar 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel profesionalisme, dan dapat dikatakan bahwa variabel independen profesionalisme mempengaruhi variabel komitmen organisasional.

- b. Pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 8

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
		Sum of				
1	Regression	5.802	1	5.802	38.371	.000 ^a
	Residual	15.423	102	.151		
	Total	21.224	103			

Sumber : Data Primer diolah

Hasil Anova atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 38.371 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel profesionalisme. Dan dapat dikatakan bahwa variabel independen profesionalisme mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

- c. Pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 9

Tabel 9
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
		Sum of				
1	Regression	5.832	1	5.832	68.349	.000 ^a
	Residual	8.703	102	.085		
	Total	14.535	103			

Sumber : Data Primer diolah

Hasil Anova atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 68.349 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel profesionalisme. Dan dapat dikatakan bahwa variabel independen profesionalisme mempengaruhi variabel prestasi kerja.

d. Pengaruh profesionalisme terhadap keinginan pindah kerja dapat dilihat pada tabel 10

Tabel 10
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
		Sum of			
1	Regression	7.375	1	7.375	20.955
	Residual	35.898	102	.352	.000 ^a
	Total	43.273	103		

a.

b.

Sumber : Data Primer diolah

Hasil Anova atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 20.955 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel profesionalisme. Dan dapat dikatakan bahwa variabel independen profesionalisme mempengaruhi variabel keinginan pindah kerja.

PENUTUP / SIMPULAN

Profesionalisme memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan hasil kerja. Hasil analisis dan pengujian hipotesis ditemukan bahwa secara keseluruhan sampel menunjukkan secara signifikan ada pengaruh profesionalisme dengan konsekuensinya. Dengan kata lain profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja dan secara negatif dan signifikan berpengaruh dengan keinginan berpindah. Dengan demikian perawat memiliki sikap profesionalisme yang tinggi akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pihak Rumah Sakit, memiliki kepuasan

kerja yang tinggi, memiliki prestasi kerja yang tinggi serta keinginan berpindah yang rendah.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan dari permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja dan keinginan pindah kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada hipotesis 1, bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Makin tinggi profesionalisme perawat, makin tinggi juga komitmen organisasional perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Besarnya pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasional adalah 0,588.
2. Hipotesis 2, bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Makin tinggi profesionalisme perawat, makin tinggi juga kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Besarnya pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja adalah 0,523.
3. Hipotesis 3, bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Makin tinggi profesionalisme perawat, makin tinggi juga prestasi kerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Besarnya pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja adalah 0,633.
4. Hipotesis 4, bahwa profesionalisme berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja. Makin tinggi profesionalisme perawat, makin rendah keinginan pindah perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Besarnya pengaruh profesionalisme

terhadap keinginan pindah kerja adalah -0,413.

Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian ini tentunya ada keterbatasannya, untuk dapat menyusun suatu model atau kerangka pikir yang paling rasional untuk dapat memecahkan masalah. Penelitian ini terbatas pada :

1. Penelitian ini hanya terbatas pada lingkup perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Dengan demikian hasil penelitian ini hanya bisa mewakili populasi dari organisasi yang bersangkutan saja dan hasil penelitian mungkin saja akan berbeda jika diterapkan pada obyek pengamatan yang berbeda, sehingga pihak-pihak yang akan menggunakan temuan hasil penelitian ini perlu berhati-hati dalam melakukan generalisasi atau analogi dari hasil penelitian ini akan sama jika dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda.
2. Meskipun secara statistik profesionalisme dapat dipergunakan sebagai aspek yang membentuk komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja dan keinginan berpindah kerja, namun dalam penelitian ini diketahui bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh.

Daftar Pustaka

ABelson C.W, (1987). Personal management (4th E.d), Ohio : South – western Publishing.

Aranya, N dan K.Feris.(1993). Role of Leadership in The Employee Withdrawal Process : A Constructive Replication, Journal of Applied Psychology, 70 -777 -781

Barry Cushway (2003). Management Personalia, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Barthol, M.Kathryn (1979). "Professionalism as a predictor of organizational commitment, role stress, and turnover: A multidimensional approach". Academy of Management Journal 22(4): pp.815-821.

Barbara Kozier, Janice S Hayes dan Kathleen Koenig Blais, (2007) Praktik Keperawatan Profesional, Penerbit Buku Kedokteran, Jakarta

Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. (1993). Statistik Induktif, BPFE, Yogyakarta

Ferdinand, Augusty. (2006). Metode Penelitian Manajemen. Ed 2. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Fuad Mas'ud. (2002). Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.

Gozali Imam. (2000). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Badan penerbit UNDIP, Semarang.

Hall, Richard. (1968). "Professionalism and bureaucratizations", American Sociological Review, 33: pp. 92-104

Husein, Umar. (2008). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT Gramedia, Jakarta

J. Supranto. (1997). Metode Penelitian, Jakarta, Erlangga

- Kalbers, P.L. & Fogarty, T.(1995), "Professionalism and its consequences: A study of internal auditors". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 14(1): pp64-86
- Luthans.(1995).Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, BPFE-Yogyakarta
- Mangkunegara, A.P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia PerusahaanCetakan ketiga, Bandung : Rosdakarya.
- Minner J.B. (1988).,Organizational Behavior, Performance and Productivity, 1st Edition, New York : Random House, Inc.
- Mobley W.H, (1986).Perantian Karyawan : Sebab & Akibat Pengendaliannya,Jakarta, PT. Gramedia
- Mobley W.H. Griffeth, R.W. Hand H.H. & Meglino B.M, (1979), Review and Concept Analysis of the Employee Turnover Process, *Jorunal Of Applied Psychology*,86, 493-522
- Morrow, P.C. & Goetz, J.F. (1988). "Professionalism as a form of work enlistment Decision, *Journal of Vocational Behavior*, 32; pp.92-111
- Motowildo S. J. Dan Lawton, (1984). Affective and Cognitive Factors in Soldier Reenlistmen Decision, *Journal of Applied Psychology*,69.157 – 166.
- Mowday R.T Steers, R.M. & Porter, L.W, (1979)The Measure of Organizational Commitment, *Jorunal of Vacation Behavior*, 14,288
- Muh.As'at, (1994).Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, FEUI,Jakarta
- Mutiara Sibarani, (2004).Hubungan Mutu Interaksi Atasan Bawahan Terhadap Intenst Turnover, Yogyakarta, Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada.
- NorrisD. & Neibuhr(1984).Profesionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Accounting Organization", *Accounting, Organization and Society*, 49-59
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS. Yogyakarta : Penerbit Andi