



Jurnal Islamika Granada

Available online <https://penelitianmuda.com/index.php/IG/index>

Hubungan Kebahagiaan dan Komitmen Organisasi pada Dokter di Rumah Sakit Umum Daerah X

The Correlation of Happiness and Organizational Commitment to Doctors at Regional General Hospital X

Cut Sarah*

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: cutsarah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kebahagiaan dan komitmen organisasi pada dokter di Rumah Sakit Umum Daerah X. Responden dalam penelitian berjumlah 34 orang ($N = 34$) dokter. Pengambilan data dilakukan dengan teknik *non-probability sampling*, *accidental sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala *Oxford Happiness Questionnaire* (OHQ) untuk mengukur kebahagiaan dan Skala *Meyer & Allen's Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Teknik analisa data yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* untuk melihat hubungan antara variabel kebahagiaan dan komitmen organisasi. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan dan komitmen organisasi dengan nilai korelasi 0,361, $p < 0,005$ dengan sumbangan efektif 13,1% yang mengindikasikan bahwa kebahagiaan memberikan kontribusi sebesar 13,1% terhadap komitmen organisasi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Temuan pada responden menunjukkan bahwa dokter di RSUD X memiliki tingkat kebahagiaan yang tergolong tinggi dan tingkat komitmen organisasi yang juga tergolong tinggi.

Kata Kunci: Kebahagiaan; Komitmen Organisasi; Dokter.

Abstract

This study aims to examine the correlation between happiness and organizational commitment among doctors at the District General Hospital X. There were 34 ($N = 34$) doctors as respondents in the study. Data collection was carried out using non-probability sampling technique, accidental sampling. Data collection was carried out using the Oxford Happiness Questionnaire (OHQ) Scale to measure happiness and the Meyer & Allen's Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) Scale. The data analysis technique used is the Pearson Product Moment correlation to see the correlation between the variables of happiness and organizational commitment. The results show that there is a positive correlation between happiness and organizational commitment with a correlation value of 0.361, $p < 0.005$ with an effective contribution of 13.1% which indicates that happiness contributes 13.1% to organizational commitment and the rest is influenced by other variables. The findings of the respondents indicated that doctors at RSUD X had a relatively high level of happiness and a high level of organizational commitment.

Keywords: Happiness; Organizational Commitment; Doctor.

How to Cite: Sarah, Cut. 2023. Hubungan Kebahagiaan dan Komitmen Organisasi pada Dokter di Rumah Sakit Umum Daerah X, *Jurnal Islamika Granada*, 3 (2): 58-63.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi penting yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sebagai organisasi vital, rumah sakit tentunya memosisikan dokter sebagai sumber daya manusia kunci sebagai yang berperan penting dalam merawat pasien. Para eksekutif yang menjalankan rumah sakit harus memperhatikan keberadaan para dokter tersebut agar dapat memberikan pelayanan prima kepada mereka yang membutuhkan perawatan dan pengobatan. Sebagai staf rumah sakit, dokter mengembangkan rasa keterikatan atau komitmen terhadap organisasi, rumah sakit tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan berkomitmen pada organisasi tempatnya bekerja dan kecenderungan untuk mempertahankan keanggotaannya (Jex & Britt, 2008).

Komitmen seorang dokter terhadap rumah sakit mempengaruhi kehadiran, produktivitas, dan kualitas pelayanan rumah sakit. Di rumah sakit, kurangnya waktu dan tenaga yang diberikan dokter akan mempengaruhi produktivitas yang kurang optimal (Sumartini, 2009). Ketika dokter tidak berkomitmen pada rumah sakit tempat mereka bekerja, *turn over* dan tingkat kehadiran terpengaruh, yang pada gilirannya memengaruhi perawatan yang diberikan kepada pasien yang membutuhkan. Meyer dan Allen (1991) merumuskan definisi komitmen organisasi dengan menunjukkan bahwa karyawan dapat berkomitmen untuk berbagai alasan yang membentuk berbagai jenis komitmen. Ada tiga komponen komitmen: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *affective commitment* menunjukkan sejauh mana karyawan mengidentifikasi dan benar-benar merasa setia kepada organisasi. *Continuance commitment* lebih didasarkan pada pandangan relatif karyawan tentang investasi mereka dalam organisasi dan biaya yang akan mereka keluarkan jika mereka pindah ke organisasi lain. *Normative commitment* adalah perasaan kewajiban karyawan terhadap organisasi yang secara moral benar untuk tetap menjadi anggota.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Bagaimana organisasi memperlakukan karyawan mereka memiliki dampak besar pada tingkat komitmen karyawan. Ketika sebuah organisasi dipandang sebagai sumber hasil yang memuaskan, atau ketika karyawan melihat organisasi sebagai tempat di mana mereka merasa penting dan kompeten, hal ini akan mempengaruhi tingkat keterlibatan emosional mereka. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan memengaruhi upaya yang sedang berlangsung. Karakteristik pribadi dan sifat hubungan karyawan dengan organisasi dapat mempengaruhi perkembangan *normative commitment*. Untuk itu, rumah sakit sebagai organisasi tempat dokter bekerja harus memperhatikan banyak faktor untuk memastikan memiliki komitmen dokter untuk bertahan dan memberikan tingkat produktivitas yang diharapkan.

Di luar komitmen, kebahagiaan seringkali menentukan apakah seorang karyawan akan tampil produktif. Para eksekutif yang menjalankan rumah sakit harus memperhatikan tingkat kebahagiaan dokter sebagai pemimpin dalam memberikan pelayanan medis. Banyak penelitian telah menunjukkan dampak kebahagiaan terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan serta kinerja individu. Perkembangan psikologi saat ini mengarah pada psikologi positif, yang lebih tertarik pada kekuatan-

kekuatan yang dapat dikembangkan, daripada hanya berfokus pada masalah. Martin Seligman yang dianggap sebagai salah satu pendiri psikologi positif memperkenalkan konsep *authentic happiness*, bahwa pada dasarnya semua aktivitas, pekerjaan, dan ikhtiar manusia pada akhirnya selalu mengarah pada upaya mencari kebahagiaan (Arif, 2016). Faktor kebahagiaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dimana individu harus berusaha untuk mencapai kebahagiaan lahir dan batin. Upaya individu berbeda-beda tergantung kebahagiaan seperti apa yang ingin dicapai (Csikszentmihalyi, 2014).

Kebahagiaan adalah emosi positif yang dapat mempengaruhi kualitas hidup individu dan mempengaruhi peningkatan kinerja fisik dan psikologis individu (Hills & Argyle, 2001). Dalam konteks dunia kerja, karyawan yang bahagia dipandang sebagai penyumbang kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi. Rubin (2010) menguraikan empat alasan mengapa karyawan yang bahagia baik untuk perusahaan. Karyawan yang bahagia lebih efisien, fokus, dan lebih mungkin menerima pekerjaan yang lebih menantang di tempat kerja. Kedua, karyawan yang bahagia adalah pemimpin yang lebih baik yang dapat bekerja lebih keras dalam menghadapi tantangan dan persaingan perusahaan, hati-hati mengambil resiko sebelum mengambil keputusan, dan tidak mudah menyerah jika gagal. Ketiga, karena karyawan yang bahagia memiliki tingkat kecemasan yang lebih rendah, mereka lebih kreatif, melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dan lebih memikirkan peluang masa depan. Hal ini membuat karyawan lebih kreatif, bebas, inovatif dan siap bersaing secara global. Keempat, karyawan yang bahagia adalah anggota tim yang baik, karyawan lebih mudah bekerja dalam tim dan siap membantu satu sama lain bersama rekannya saat mereka sedang berjuang. Selalu berusaha menangani berbagai masalah tim dengan cara yang positif. Kebahagiaan juga sudah seharusnya menjadi aspek penting yang diperhatikan pada profesi dokter sebagai salah satu sosok sentral dalam pelayanan rumah sakit.

Kebahagiaan dan komitmen organisasi merupakan pertimbangan penting bagi staf rumah sakit, khususnya dokter yang berperan penting dalam memberikan perawatan kesehatan terkait. Karyawan yang bahagia lebih cenderung berkinerja lebih baik dan bertahan dalam perusahaan. Faktanya, ketika sebuah perusahaan menginginkan kinerja yang baik, maka harus berusaha untuk mencapainya (Akram, Salma, & Akram, 2022). Oleh karena itu manajemen rumah sakit harus memperhatikan tingkat kebahagiaan dan suasana yang mendukung dokter untuk menumbuhkan loyalitas dan komitmennya. Sehingga nantinya para dokter tersebut dapat memfokuskan seluruh tenaganya untuk merawat pasien dan dapat mempengaruhi kualitas kesehatan secara keseluruhan.

Penelitian ini selanjutnya bertujuan untuk menguji hubungan antara kebahagiaan dan komitmen organisasi bagi dokter di Rumah Sakit Umum Daerah X. Diharapkan dengan mengetahui sejauh apa pengaruh tersebut, dapat menjadi masukan bagi rumah sakit dalam memperhatikan kebahagiaan dan komitmen organisasi khususnya bagi dokter yang bekerja. Berdasarkan tinjauan pustaka, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat hubungan antara kebahagiaan dan komitmen organisasi pada dokter di RSUD X

H0: Tidak terdapat hubungan antara kebahagiaan dan komitmen organisasi pada dokter di RSUD X.

METODE

Pendekatan utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode perolehan data berupa angka melalui analisis statistik untuk memperoleh hasil korelasi antar variabel penelitian (Azwar, 2017). Responden dalam penelitian ini adalah 34 orang dokter dari RSUD X. Kriteria yang ditetapkan minimal satu tahun masa kerja, karena responden sudah mengetahui tujuan organisasi, sudah memiliki pengalaman kerja, dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut (Seniati, 2002). Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling*, tipe *accidental sampling*, dimana setiap elemen populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Tipe ini berdasarkan alasan kemudahan dan ketersediaan sampel (Kerlinger & Lee, 2000)

Penelitian ini menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) dari Allen & Meyer (1990) untuk mengukur *affective*, *continuance*, dan *normative organizational commitment*. Peneliti menggunakan skala Likert 7 poin dari 15 item (1 untuk 'sangat tidak setuju' hingga 7 untuk 'sangat setuju'). Untuk *happiness* (kebahagiaan) menggunakan alat ukur *Oxford Happiness Questionnaire* oleh Hills & Argyle (2002). Peneliti menggunakan skala Likert 6 poin (1 poin untuk 'sangat tidak setuju' hingga 6 poin untuk 'sangat setuju') yang terdiri dari 29 item.

Dalam penelitian ini digunakan uji validitas dengan menggunakan metode *corrected item total correlation*, dan uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* (Priyatno, 2016). Dari hasil uji validitas komitmen organisasi diperoleh 15 aitem valid dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,937 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan dari hasil uji validitas kebahagiaan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,941, dan 29 item valid termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Uji asumsi yang digunakan sebelum analisis data adalah uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov-Test*. Dari hasil pengujian dua asumsi diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi berdistribusi normal dengan nilai $p=0,200$ dan variabel kebahagiaan dengan nilai $p=0,200$. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel penelitian memiliki hubungan yang linier. Jika signifikansi (*linierity*) pada variabel komitmen organisasi dan kebahagiaan menunjukkan $p<0,05$ maka variabel tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier (Purnomo, 2016). Pada hasil penelitian ini diperoleh nilai $p = 0,000$ yang berarti linieritas terpenuhi.

Metode pengolahan data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian menggunakan uji statistik terhadap data yang dikumpulkan. Untuk mengetahui hubungan antara variabel kebahagiaan dan komitmen organisasi, digunakan *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikan 5%. Uji korelasi *Pearson Product Moment*

digunakan untuk mengetahui apakah variabel berhubungan positif atau negatif (Sugiyono, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan pengolahan data untuk melihat tingkat kebahagiaan dan komitmen organisasi pada dokter di RSUD X.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik

Variabel	Mean		Ket
	Hipotetik	Empirik	
Kebahagiaan	101,5	134,3	Tinggi
Komitmen Organisasi	60	68,52	Tinggi

Tabel di atas menunjukkan setelah menghitung mean hipotetik dan empirik diketahui bahwa kebahagiaan dan komitmen organisasi tergolong tinggi pada dokter di RSUD X.

Tabel 2. Uji Korelasi

Variabel	R	P	Ket
Kebahagiaan Komitmen Organisasi	0,361	0,0036	Korelasi Cukup ($P < 0,05$)

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,361 dengan signifikansi sebesar 0,036 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel dapat tergolong cukup. Penelitian ini berhipotesis bahwa ada hubungan positif antara kebahagiaan dan komitmen organisasi pada dokter di RSUD X. Hasil di atas menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima.

Tabel 3. Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,361	0,131	0,103	0,891

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R square* = 0,131. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kebahagiaan memiliki sumbangan efektif sebesar 13,1% terhadap komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 86,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti. Berdasarkan hasil analisis statistik di atas terlihat bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Boroujeni & Hematian (2017) bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan komitmen organisasi pada karyawan Kementerian Pemuda dan Olahraga di Iran. Ketika suatu organisasi atau perusahaan berusaha untuk meningkatkan kebahagiaan karyawannya, keterikatan atau komitmen terhadap organisasi akan meningkat dan kemauan karyawan untuk bekerja juga meningkatkan kinerja perusahaan. Martin Seligman juga mengatakan bahwa ketika karyawan bahagia, mereka akan lebih termotivasi atau terdorong untuk berkomitmen pada tugas, pekerjaan, dan perannya dalam organisasi. Orang yang bahagia juga akan melakukan yang terbaik dalam suatu organisasi. Begitu pula jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka pandangannya terhadap perusahaan cenderung positif bahkan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Sherlywati, 2015).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dokter di RSUD X memiliki tingkat kebahagiaan dan komitmen organisasi yang tinggi. Hasil ini juga tercermin dari kualitas

kinerja dokter di RSUD yang cukup baik dengan kinerja yang tinggi dengan diperolehnya banyak prestasi dan RSUD X sendiri saat ini sudah terakreditasi paripurna.

SIMPULAN

Kebahagiaan berperan positif dan penting dalam komitmen organisasi pada dokter di RSUD X, terlihat dari sumbangan efektif terhadap komitmen organisasi sebesar 13,1%. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian antara kebahagiaan dan komitmen organisasi atau untuk mengeksplorasi variabel lain yang mempengaruhi hubungan antara kedua variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, H., Salma, Y., & Akram, S. (2022). Influence of Job Satisfaction on Doctors' Level of Organizational Commitment in Hospitals. *Pakistan Journal of Medical & Health Sciences* 16(5) 292-294.
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi (Edisi 2). Pustaka Belajar.
- Arif, I.S. (2014). *Psikologi Positif: Pendekatan Saintifik Menuju Kebahagiaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Boroujeni, I. N. & Hematian, A. (2017). Study of relationship between happiness and organizational commitment of office in youth and sport ministry in Iran, *International journal of sport studies*, 4 (60), 733-737
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and The Foundations of Positive Psychology*. New York: Springer Dordrecht.
- Dhingra, V., & Dhingra, M. (2021). Who doesn't want to be happy? Measuring the impact of factors influencing work-life balance on subjective happiness of doctors. *Ethics, Medicine and Public Health*, 16, 100630. doi:10.1016/j.jemep.2021.100630
- Field, L.K., & Buitendach, J.H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 37(1), Art. #946, 10 pages. doi:10.4102/sajip.v37i1.946
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences* (33) 1073-1082.
- Kerlinger, F.N., & Lee, H.B. (2000). *Foundations of Behavioral Research*. Tokyo: Harcourt College Publishers.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS hand book: analisis data, olah data dan penyelesaian kasus-kasus statistik* (cet. 1). MediaKom.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS (Untuk Mahasiswa, Dosen dan Praktisi)*. Wade Group
- Rubin, G. (2010). *The Happiness Project: Proyek Kebahagiaan*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Seniati, Ali Nina Liche. (2002). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia: Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. (Disertasi).
- Sherlywati. (2015). Komitmen Organisasional dan Authentic Happiness: Studi Kasus Karyawan pada Sebuah Organisasi Bisnis Retail di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis* 11 (1) 33-60
- Sumartini, N.M. (2009). Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Dokter Spesialis di RSUD Kota Bekasi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* 3 (6) 275-281.