

Strategi Meningkatkan Komitmen Organisasi di Unit Laundry Rumah Sakit Immanuel Bandung

Apri Damayana M.

Program Studi Manajemen STIE STEMBI, vrie_da@yahoo.com

Abstrak

Tujuan_ Tujuan dari penelitian ini diantaranya; a). Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi; b). Untuk mengetahui bagaimana Strategi Rumah sakit Immanuel untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan; c). Untuk mengetahui hambatan dan solusi dalam meningkatkan komitmen organisasi

Desain/metode_ Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi. dan data sekunder dari buku-buku, artikel, penelitian terdahulu, serta data pendukung lain yang mempunyai topik bahasan yang berkaitan dengan penelitian ini

Temuan_ Hasil penelitian menunjukkan bahwa rumah sakit immanuel sangat memperhatikan komitmen organisasi demi meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menerapkan kebijakan kebijakan guna meningkatkan produktivitas karyawan

Implikasi_ Implikasi dari penelitian ini adalah untuk peningkatan komitmen perusahaan dan karyawan dalam organisasi

Originalitas_ Penelitian mengenai strategi meningkatkan komitmen organisasi di laundry rumah sakit immanuel ini baru pertama kali dilakukan

Tipe Penelitian_ Study Empiris

Kata Kunci_ strategi, komitmen organisasi, produktivitas karyawan

I. Pendahuluan

Didalam setiap organisasi baik di swasta maupun pemerintahan, besar ataupun kecilnya perusahaan tersebut pasti memiliki struktur organisasi dari mulai pemilik sampai pekerja, dan apapun jenis usaha yang sedang dijalankan saat ini tentunya memiliki tujuan terbentuknya usaha tersebut yang kemudian harus harus diketahui oleh seluruh karyawan tidak terkecuali, karena itu merupakan target kemana arah perusahaan itu berdiri, selain itu pula diperlukan kreatifitas, inovasi dalam menghadapi persaingan pasar karena akan sangat bergantung pada faktor pendukung sehingga mampu bertahan didalam dunia bisnis .

Rumah Sakit Immanuel Bandung berada di jalan kopo yang telah berdiri sejak tahun 1910 yang bergerak dalam bidang kesehatan hingga saat ini yang memiliki nilai nilai dalam pelayanan dengan logo heman geten kapancen merupakan salah satu jenis usaha di bidang pelayanan jasa kesehatan dan merupakan organisasi / institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya, rumah sakit immanuel juga merupakan suatu organisasi yang memiliki beberapa divisi pelayanan baik medis maupun non medis yang dihubungkan oleh satu tujuan yaitu memberikan pelayanan yang paripurna kepada pasien.

Rumah sakit Immanuel sebagai kegiatan pelayanan medis dan non medis baik rawat inap, rawat jalan dan rawat inap serta penunjang medis lainnya , rumah sakit juga melaksanakan kegiatan pelayanan non medis salah satunya Laundry. Pelayanan laundry di rumah sakit immanuel merupakan kegiatan pelayanan pemenuhan kebutuhan linen baik di rawat inap, rawat jalan serta perkantoran yang pengelolaannya dilakukan mulai dari pengambilan linen kotor

hingga pendistribusian linen bersih ke seluruh area yang membutuhkan di lingkungan rumah sakit.

Laundry rumah sakit Immanuel dalam pengelolaannya harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh menteri kesehatan yang tertuang dalam Keputusan menteri kesehatan nomor 1204/MENKES/SK/X/2004 Bab V tentang pengelolaan tempat pencucian linen / kesehatan lingkungan rumah sakit, tertuang juga dalam buku manajemen linen, dirjen pelayanan medik spesialistik Depkes sehingga dapat laundry dapat membantu memberikan pelayanan terbaik.

Saat ini Laundry rumah sakit immanuel adalah bagian dari pelayanan di rumah sakit yang struktur organisasinya ada di Sub. Bagian Rumah tangga yang tugas dan tanggung jawabnya terhadap pemenuhan kebutuhan linen rumah sakit. Perencanaan linen di rumah sakit disesuaikan dengan tingkat kebutuhan linen dirumah sakit dan alur dalam pengelolaan linen pun cukup panjang dan membutuhkan pengelolaan khusus mulai dari proses pengambilan linen kotor, pemilahan, penimbangan, pencucian, pengeringan, setrika, pelipatan, penyimpanan hingga proses pendistribusian kembali, dari satu proses kepada proses berikutnya itu memiliki kaitan yang tidak terpisahkan sehingga sangat dibutuhkan kerja sama dari tim / sumber daya manusia di unit laundry.

Sumber daya manusia di laundry rumah sakit immanuel adalah petugas yang mengoperasikan seluruh kegiatan di unit laundry, didalam setiap proses di laundry itu harus dikelola dengan saling berkaitan antar satu rantai proses, target dari operasional laundry dilakukan dengan melihat jumlah huni dan penyelesaian seluruh linen kotor, maka dari itu mencapai ketepatan waktu pemenuhan kebutuhan linen setiap proses harus dituntut tepat dan memiliki kerja sama yang baik antara satu petugas ke petugas lainnya, maka diperlukan komitmen organisasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerja sesuai job dekripsi setiap orang.

Penulis melihat komitmen organisasi yang telah dilakukan oleh Rumah sakit Immanuel sudah sangat baik dengan memperhatikan hak dan kewajiban sebagai suatu wadah organisasi dan sangat peduli terhadap kesejahteraan karyawan, begitu pula komitmen yang ditunjukkan oleh setiap karyawan saat ini koordinasi antar petugas di unit laundry telah cukup baik, namun dengan beragam usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan budaya masing masing petugas, dengan operasional yang cukup tinggi setiap hari dan kondisi lingkungan yang cukup panas dikarenakan banyaknya mesin, tidak jarang terjadi kesalahpahaman antar petugas, perbedaan komitmen kerja, terkadang membuat target penyelesaian menjadi lebih lambat, penulis melihat masih kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, kurangnya rasa memiliki untuk saling menjaga sarana dan prasarana kurang peduli dengan kondisi di unit laundry dan kurangnya rasa kerjasama tim padahal di unit laundry kerjasama tim sangat dibutuhkan, sehingga penulis ingin maka penulis melihat ada beberapa yang harus di tingkatkan, maka dari itu penulis mengangkat artikel mengenai “ Strategi Meningkatkan Komitmen Organisasi di Unit Laundry Rumah Sakit Immanuel Bandung “

Tulisan dari penelitian ini diantaranya; a). Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi; b). Untuk mengetahui bagaimana Strategi Rumah sakit Immanuel untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan; c). Untuk mengetahui hambatan dan solusi dalam meningkatkan komitmen organisasi

II. Kajian Teori

Pengertian Strategi Komitmen Organisasi

Strategi adalah rencana mengenai bagaimana sebuah organisasi akan melakukan apa yang perlu dikerjakan dalam bisnis, bagaimana mereka akan menang bersaing, dan bagaimana perusahaan menarik, serta memuaskan pelanggan agar dapat mencapai tujuannya. Strategi juga dapat diartikan sebagai Rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi (Glueck dan Jauch, p.9, 1989).

Komitmen menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah suatu janji pada diri kita sendiri ataupun orang lain yang tercermin dalam tanggungjawab tindakan kita melakukan, menjalankan, memasukkan, mengerjakan. Komitmen dalam keseharian diungkapkan dalam perkataan yang menyatakan sebuah kesanggupan untuk berbuat sesuatu. Organisasi adalah

sistem yang menghubungkan sumber – sumber daya sehingga memungkinkan pencapaian tujuan atau sasaran tertentu (Edwin B. Plippo). Didalam berorganisasi ada penyusunan organisasi berdasarkan sasaran yaitu menetapkan sasaran, merumuskan rencana kerja dan membentuk organisasi. Dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen sebagaimana ditulis oleh Luthans, Sweeney, dan McFarlin (2002: 237) memiliki tiga komponen pokok, yaitu *Affective Commitment*, termasuk di dalamnya hubungan emosional pegawai dengan organisasi dan keterlibatan diri dalam organisasi, *continuance commitment*, termasuk di dalamnya hal-hal yang melandasi loyalitas pegawai terhadap organisasi, *normative commitment*, yaitu perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. O'Reilly dan Chapman (dalam Laka-Mathebula, 2004:15) mendefinisikan komitmen organisasi berdasarkan tiga kriteria, yaitu *Compliance*, yang menunjukkan keterikatan secara instrumental pada penghargaan ekstrinsik tertentu, *Identification*, menunjukkan keterikatan berdasarkan keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi, *nternalization*, menunjukkan keterlibatan karena kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan organisasi.

Karakteristik Komitmen Organisasi

Jaros (dalam Laka-Mathebula, 2004:15) membedakan komitmen organisasional dalam tiga dimensi, yaitu *Affective*, yaitu tingkat keterikatan secara psikologis dari individu untuk menjadi pegawai dalam organisasi, *Continuance*, yaitu perasaan individu karena tingginya resiko yang akan dihadapi bila meninggalkan organisasi, *Moral*, yaitu tingkat di mana individu terikat secara psikologis untuk tujuan menjadi pegawai di organisasi melalui intenasiasi terhadap tujuan-tujuan, nilai-nilai, dan misi. Menurut Steers (dalam Sjahbandhyni, 2001:460), ada tiga penyebab komitmen organisasi, yaitu: karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dll), dan pengalaman kerja. Model tersebut kemudian dimodifikasi menjadi karakteristik pribadi (usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik peran/pekerjaan, karakteristik struktural (berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan pegawai, serta kontrol organisasi), dan pengalaman kerja (Steers dan Porter, 1983:426-427). Menurut Armstrong (1992: 183) ada tiga hal yang dipandang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu rasa memiliki terhadap organisasi, rasa senang terhadap pekerjaan, dan kepercayaan pada organisasi. Karakteristik keluarga, faktor harapan pengembangan karir, lingkungan kerja, dan gaji/tunjangan juga turut mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Susanto (1997:35-36) yang mengemukakan bahwa faktor yang dapat mendukung terciptanya *psychological commitment* adalah: karakteristik pekerjaan, komunikasi interaktif, sistem *reward*, lingkungan kerja, dan sistem pengembangan sumber daya manusia. Komitmen dari Top Management dalam Organisasi adalah Proses untuk memobilisasi komitmen harus dimulai pada tingkat tertinggi dari organisasi dengan kalangan dalam dari para eksekutif. Ketidakkonsistenan dan tidak adanya rasa percaya terhadap pemimpin akan mengurangi kejelasan visi dari suatu organisasi. Para pemimpin mendemonstrasikan komitmen terhadap nilai-nilai melalui perilaku mereka sendiri dan melalui cara mereka memperkuat perilaku orang lain. Setiap pemimpin organisasi bertanggung jawab dalam memainkan peranan penting dalam menciptakan atmosfer lingkungan kerja yang mendorong setiap personel untuk berkinerja tinggi dengan komitmen organisasi yang tinggi.

Strategi Meningkatkan Komitmen Organisasi

Mink, dkk. (1993: 161-162) mengemukakan strategi untuk menciptakan atmosfer komitmen organisasi dengan kinerja tinggi. Strategi tersebut terdiri dari 12 pilar, yaitu: a). Pilar I: Berbagi visi, yaitu mengembangkan visi organisasi bersama-sama; b). Pilar II: Berbagi nilai (values), yaitu mengembangkan nilai-nilai organisasi atau kelompok secara bersama-sama; c). Pilar III: Tujuan, yaitu penentuan tujuan organisasi secara akurat, spesifik, dan dilatari oleh nilai organisasi merupakan konstituen yang penting; d). Pilar IV: Fokus, bahwa pemimpin harus mengembangkan proses manajemen sedemikian rupa sehingga setiap anggota bertindak konsisten dan fokus pada misi kelompok dan organisasi; e). Pilar V: Kerinduan pada produktivitas, yang berarti bahwa para pemimpin dan manajer harus secara jelas

mengekspresikan bahwa mereka menilai dan mengingatkan kinerja tinggi; f) Pilar VI: Dukungan untuk sukses, yang berarti bahwa jika mitra kerja menyadari bahwa pemimpin memfasilitasi mereka dengan instrumen, dana, peralatan, waktu, sumber daya, dan pasar untuk menjual produk, mereka akan loyal untuk bekerja keras; g). Pilar VII: Personel kompeten, yang berarti bahwa kita harus menginginkan bahwa mitra kerja dapat bekerja dengan sukses; h). Pilar VIII: Kerja tim, bahwa untuk memperoleh pencapaian yang besar, aliansi dan sinergi antar personel mutlak dilaksanakan melalui kerja tim; i). Pilar IX: Pemberdayaan dan otonomi, yang mengisyaratkan bahwa setiap individu harus merasa bebas untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan; j). Pilar X: Kepemimpinan, bahwa pemimpin harus kondisi tersebut harus tercipta untuk mendukung pemberdayaan personel; k). Pilar XI: Umpan balik dan penyelesaian masalah, yaitu bahwa penyampaian akurat informasi kepada personel tentang bagaimana kinerja mereka dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan; l). Pilar XII: Imbalan, yang berarti bahwa setiap personel membutuhkan insentif baik secara sosial maupun finansial. Personel akan bekerja keras dan bersungguh hati bila usaha mereka menghasilkan apa yang mereka inginkan, butuhkan, dan bernilai.

Luthans (2002:237) mengetengahkan lima kiat sebagai penuntun berkembangnya komitmen, yaitu a) Menetapkan terlebih dahulu komitmen terhadap nilai, b) Mengklarifikasi dan mengkomunikasikan misi dan ideologi, c) Mengerti garansi organisasi, d) Membangun sense of community agar tercipta kerja tim yang baik, e) Mendukung proses pengembangan pegawai. Sweeney dan McFarlin (2002:61) mengidentifikasi empat cara untuk meningkatkan komitmen organisasi, yaitu: a). Berusaha untuk memberikan kepercayaan untuk meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi; b). Membangun keterpaduan visi dan misi sebagai dasar nilai dan sikap sekaligus tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi; c). Menggunakan pola kerja tim untuk meningkatkan komitmen normatif, d). Membuat keberlangsungan dan kelanggungan komitmen yang tinggi. Interaksi antara personel dan organisasi berefek pada perkembangan kultur organisasi. Ilyas (2001:57) menerangkan bahwa kultur organisasi adalah suatu tatanan aturan, interkoneksi, yang biasanya tidak tertulis yang diikuti oleh setiap individu dalam organisasi. Lebih lanjut Ilyas mengungkapkan adanya enam dimensi proses untuk dapat menciptakan ruang kerja yang produktif, yaitu: a). Visi: Tujuan bersama dan kepemimpinan. Pemimpin harus mampu mengembangkan partisipasi sehingga tujuan bersama dapat tercapai. Berbagi nilai dan kerja tim. Personel saling percaya dan saling menerima guna menegakkan tujuan bersama melalui kepercayaan dan pengertian; b). Otonomi individual dan kebebasan. Tugas harus diselesaikan dan kompetensi personel lebih penting daripada posisi maupun jabatan; c). Hubungan kerja positif melalui umpan balik dan pemecahan masalah; d). Fokus manajemen. Ruang kerja produktif mendukung proses pencapaian tujuan bersama di mana manajemen membantu mengidentifikasi kendala sekaligus pemecahan masalah dalam meningkatkan produktivitas; e). Struktur kerja. Setiap personel mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, keterampilan kerja apa yang dibutuhkan dan bagaimana mengaplikasikannya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Atmosoeparto dalam (2000:74) melengkapi bahwa "Karyawan pria maupun wanita yang mempunyai komitmen organisasi akan selalu yakin dan terdorong minatnya untuk melakukan tugasnya dengan baik tanpa perlu diawasi, karena ia bisa mengawasi dirinya sendiri

Pengertian Laundry dan Rumah Sakit

Laundry adalah suatu tempat pelayanan untuk memproses kain kotor yang dilengkapi dengan sarana penunjangnya berupa mesin cuci, mesin pemeras, mesin pengering, mesin press, mesin roll dan meja meja pelipatan. Laundry merupakan salah satu penunjang yang sangat penting di rumah sakit.

Pengertian Rumah sakit Menurut American Hospital Assosiation (1974) adalah organisasi yang melalui tenaga medis profesional yang terorganisir serta tenaga kedokteran yang permanen penyelenggaraan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan yang diderita oleh pasien. Menurut permenkes RI No. 159/per/III/1998 tentang rumah sakit adalah "saran upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian".

III. Metodologi Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti, jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deduktif. Unit analisis yang diteliti adalah Unit Laundry Rumah Sakit Immanuel Bandung.

Teknik Sampling tidak ada. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dan menggunakan data primer dan sekunder.

Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat berinteraksi lebih banyak dengan fakta yang diteliti. Hasil penelitian dijelaskan dengan menyajikan kutipan data yang telah diperoleh, kemudian dianalisa dan diintegrasikan berdasarkan teori, lalu penarikan kesimpulan.

IV. Hasil dan Pembahasan

Laundry merupakan salah satu bagian dari Rumah Sakit Immanuel dalam pelayanannya untuk memenuhi kebutuhan pasien, dengan tingkat operasional yang cukup fluktuatif, petugas harus saling bersinergi satu sama lain walaupun berbeda tugas dan tanggung jawab, adapun persepsi ataupun tanggapan karyawan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit immanuel sudah sangat baik, menurut Atmosoeparto dalam Suharti (2000:74) melengkapi bahwa "Karyawan pria maupun wanita yang mempunyai komitmen organisasi akan selalu yakin dan terdorong minatnya untuk melakukan tugasnya dengan baik tanpa perlu diawasi, karena ia bisa mengawasi dirinya sendiri terbukti walaupun pimpinan operasional tidak datang untuk mengawasi proses kerja di laundry, setiap karyawan sudah otomatis mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab kerja masing masing (job description) yang telah di persiapkan sebelumnya oleh kepala ruangan, selain itu kesepakatan komitmen sudah di kenalkan kepada setiap karyawan sejak pertama masuk menjadi karyawan rumah sakit immanuel, itu juga yang menekankan terhadap kedua belah pihak terhadap komitmen organisasi seperti *reward / punishment* hingga peraturan – peraturan yang ada di rumah sakit immanuel, sehingga karyawan tau apa keuntungan dan kerugian apabila berkarier di rumah sakit immanuel dan menjadi keputusan karyawan apabila setuju dengan peraturan yang ada dan terbukti dengan lama bekerja karyawan laundry rumah sakit immanuel lebih dari 8 sampai dengan 15 tahun masa bakti di rumah sakit immanuel

Rumah sakit Immanuel pun sangat berupaya dalam berkomitmen terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh pihak manajemen terhadap karyawan secara keseluruhan guna untuk memotivasi karyawan dalam menunjukkan diri melalui prestasi kerja dan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, adapun hal tersebut dapat terlihat dari beberapa kebijakan – kebijakan yang sangat memperhatikan terhadap kesejahteraan karyawan yaitu: a). terlihat dengan tetap mempertahankan karyawan hingga akhir masa bakti di rumah sakit (kecuali melakukan tindakan kriminal / hal hal yang melanggar aturan) agar karyawan merasa terjamin akan penghasilan dan kariernya di perusahaan ; b). Pemberian gaji pokok disesuaikan dan sama dengan upah minimum kota(UMK) untuk membantu mensejahterakan kehidupan untuk memenuhi kebutuhan fisik karyawan dan keluarga ; c). Memberikan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan - pelatihan / pembelajaran baik secara internal ataupun melalui studi banding mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan guna mendukung kinerja hingga memiliki kompetensi yang lebih lagi sehingga karyawan merasa di dukung dalam peningkatan karier; d). memberikan acara kebersamaan / liburan setahun sekali untuk mempererat kekeluargaan antar karyawan dan karyawan menjadi lebih *relax* sehingga karyawan dapat memulihkan kepenatan selama setahun bekerja dan menjadi lebih sehat namun juga dapat belajar kekompakan (*sense of team*); e). Memberikan penghargaan masa bakti (dalam bentuk materi) dengan jenjang

waktu yang telah ditentukan membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan selama berada di rumah sakit immanuel; f). Memberikan Penilaian Kerja (*Performane Appraisal*) yang semakin baik tingkat kerja maka pertambahan upah kerja semakin bertambah, sehingga meningkatkan motivasi kerja menjadi lebih baik dan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kualitas diri.

Komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan rumah sakit immanuel seharusnya adalah dengan mendukung setiap program yang dilakukan oleh rumah sakit dalam pelayanannya dalam bidang kesehatan dan ikut terlibat dalam upaya peningkatan pelayanan kepada pasien dan keluarga, namun dari hasil penelitian penulis bahwa ada hambatan – hambatan yang membuat program program peningkatan komitmen organisasi tersebut dilaksanakan petugas laundry masih kurang dalam komitmen organisasi tersebut seperti kurangnya menjaga sarana dan prasarana di unit laundry, kurang bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja, kurangnya rasa tanggung jawab atas kualitas hasil proses dan kualitas pelayanan, keegosian senioritas di lingkungan laundry, terjadi konflik antar petugas . Peneliti menemukan hampir sebagian besar karyawan di unit laundry telah mengabdii / bekerja di rumah sakit immanuel khususnya di unit laundry lebih dari 8 sampai dengan 20 tahun masa kerja(telah diangkat menjadi karyawan tetap), walaupun beberapa petugas merupakan rotasi ataupun mutasi dari unit lain, namun peneliti melihat beberapa faktor yang menyebabkan kejenuhan dikarenakan belum pernah melakukan pekerjaan lain sejak awal berkarier di rumah sakit, kurangnya motivasi dalam berorganisasi(*sense of community*) kerja sama tim yang kurang cenderung lebih mengandalkan teman kerja, komitmen kerja menurun karena kebutuhan pribadi (kurangnya pemahanan dalam pengelolaan keuangan pribadi) yang sangat besar sehingga jumlah upah yang diberikan tetap kurang menurut persepsi karyawan dan faktor faktor lain penyebab kurangnya rasa memiliki di rumah sakit immanuel.

Melalui penjelasan diatas terlihat bahwa untuk mencapai arah tujuan organisasi diperlukan sinergitas dan komitmen di antara keduanya. Strategi dalam meningkatkan komitmen karyawan harus dilakukan pendekatan secara personal dan manajerial sehingga manajemen mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawan sehingga lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan(melakukan sharing pekerjaan dengan kepala ruangan), perlunya dilakukan rotasi atau mutasi kerja ke unit lain sehingga tidak adanya kejenuhan, adanya program wajib peningkatan keahlian sehingga meng *upgrade* pola pikir karyawan, mendirikan koperasi karyawan sehingga karyawan dapat memiliki kebutuhan pribadi dengan beberapa kemudahan, memberikan nilai penilaian kinerja yang signifikan sehingga lebih termotivasi untuk melakukan lebih dan memberikan kesempatan peningkatan jenjang karier bagi karyawan yang sungguh – sungguh memiliki loyalitas dan kemampuan lebih dari yang lain, banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang selain dari motivasi dan tujuan dari dalam diri sendiri yang diselaraskan dengan tujuan perusahaan pula dalam organisasi yaitu pengalaman-pengalaman kerja, kepuasan kerja, kebijakan yang ditujukan untuk meningkatkan komitmen organisasi kedua belah pihak harus saling memberikan keuntungan satu sama lain, karena produktivitas akan meningkat apabila didukung oleh apa yang didapat dari pengorbanan tersebut, dan sebaliknya operasional akan menghasilkan lebih apabila didukung oleh produktivitas karyawan yang tinggi.

V. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan maka penulis mengambil kesimpulan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan terhadap komitmen kerja di rumah sakit immanuel cukup tinggi, terlihat dari operasional laundry yang tetap berjalan dengan atau tanpa pengawasan secara

langsung oleh pimpinan, masa bakti kerja karyawan laundry rata – rata 8 tahun hingga 15 tahun masa bakti.

2. Rumah sakit immanuel telah melakukan berbagai strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi dengan dengan melakukan kebijakan kebijakan guna mendukung keberlangsungan hidup/kesejahteraan karyawan di Rumah Sakit Immanuel pada umumnya dan khususnya di unit Laundry diantaranya; a). Tetap mempertahankan hingga akhir masa bakti di Rumah Sakit (Karyawan Tetap); b). Memberikan gaji pokok sesuai dan sama dengan upah minimum kota; c). Memberikan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan pelatihan guna mendukung kinerja; d). Memberikan acara kebersamaan / liburan setahun sekali untuk mempererat kekeluargaan antar karyawan dan menyegarkan kembali dari aktifitas; e). Memberikan penghargaan masa bakti dengan jenjang waktu yang telah ditentukan; f). Memberikan penilaian kerja (*Performane Appraisal*) yang dapat memotivasi setiap petugas untuk meningkatkan prestasi kerja; g). Memberikan hak – haknya sebagai karyawan; h). Memberikan kesempatan yang sama dalam peningkatan karier .
3. Hambatan – hambatan dalam meningkatkan komitmen organisasi kurang rasa tanggung jawab dari karyawan seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja, kurangnya rasa tanggung jawab atas kualitas hasil proses dan kualitas pelayanan, tanggung jawab menjaga sarana dan prasarana, keegosian senioritas di lingkungan laundry, terjadi konflik antar petugas (kurang nya sense of community), hampir sebagian besar karyawan di unit laundry telah mengabdii / bekerja di rumah sakit immanuel khususnya di unit laundry lebih dari 8 sampai dengan 20 tahun masa kerja. Dari beberapa hambatan peningkatan komitmen organisasi perlunya melakukan sharing pekerjaan intens kedua belah pihak, perlunya dilakukan rotasi atau mutasi kerja ke unit lain sehingga tidak adanya kejenuhan, adanya program wajib peningkatkan keahlian sehingga meng upgrade pola pikir karyawan, mendirikan koperasi karyawan sehingga karyawan dapat memiliki kebutuhan pribadi dengan beberapa kemudahan, memberikan nilai penilaian kinerja yang signifikan sehingga lebih termotivasi untuk melakukan lebih dan memberikan kesempatan peningkatan jenjang karier bagi karyawan yang sungguh – sungguh memiliki loyalitas dan kemampuan lebih dari yang lain. Laundry merupakan salah satu dari unit pendukung dari pelayanan pasien di rumah sakit immanuel yang keterkaitannya tidak bisa di kesampingkan karena sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk kenyamanan pasien dan keluarga saat di rawat, maka dari itu diharapkan dengan beberapa solusi dalam strategi meningkatkan komitmen organisasi dapat memotivasi karyawan untuk lebih berkomitmen dan bertanggung jawab atas tugas , dan tanggung jawab yang telah dipercayakan oleh rumah sakit immanuel karena bagaimanapun harus ada kerja sama dari kedua belah pihak hingga tercapai tujuan dari suatu organisasi itu berdiri.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian penulis Berkaitan dengan komitmen organisasi yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebaiknya Rumah Sakit Immanuel lebih menekankan kembali peraturan perusahaan yang berlaku kepada setiap karyawan Rumah Sakit agar , nilai nilai yang terkandung didalam nya dapat dipahami oleh sehingga setiap karyawan tetap sadar akan tugas dan tanggung jawab serta komitmen kerja walaupun telah menjadi karyawan tetap

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan suatu gagasan untuk dapat mengembangkan penelitian selanjutnya yang terkait dengan strategi meningkatkan komitmen organisasi di Rumah Sakit Immanuel

Daftar Pustaka

Djuwita, Tita Meirina. (2008). Komitmen Organisasi. tdjwita.blogspot.com/2008/05/komitmen-organisasi-oleh-tita-meirina.htm?m=1, diakses 3 Desember 2013.

- Emron Edison. *Human Resource Development Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 2010 Bandung : Alfabeta
- Jonatan sarwono. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 2006. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company.
- Mink, Oscar G, Owen, Krrth Q, Barbara. (1993). *Developing High Performance Perole*. Massachussets: Wesley Publishing Company.
- Mondy, R.Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi 10. 2008. Jakarta : Erlangga
- Permenkes No.340/MenKes/SK/XI/2010. *Tentang Rumah Sakit*
- Permenkes No.1204/MENKES/SK/X/2004, Bab V *Tentang Pengelolaan Tempat Pencucian linen (Laundry)/Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit*
- Robbins, P Stephen, Coulter Mary. *Manajemen*, Edisi 13. 2016. Jakarta : Erlangga
- Suharti. (2016). *Persepsi Karyawan Terhadap Pengaruh Komitmen dan Kedisiplinan Kinerja*. <http://stieyapan.ac.id/persepsi-karyawan-terhadap-pengaruh-komitmen-organisasi-dan-kedisiplinan-pada-kinerja-karyawan-di-pt-x-purworejo>. ditampilkan pada tanggal 29 Desember 2017
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta Sukardi
- Sweeney, Paul D. & McFarlin. (2002). *Organizational behavior: Solutions for Management*. New York: McGraw-Hill Company.
- Tyson, Shaun dan Tony Jackson. *Perilaku Organisasi*, 2000, Yogyakarta: ANDI