

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL**

Leo Chandra

Nim : 20120410149

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**Jl, Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183 Telp. (0274) 387656
(hunting), 387649 (hotline PENMARU) Fax. (0274) 387646/387649, Website :www.umy.ac.id**

Email : Leo.chandra.2012@fe.umy.ac.id

ABSTRACT

This study aims to find empirical evidence about the influence of job satisfaction on organizational commitment, as well as salary and tenure influences on job satisfaction and organizational commitment.

This research was conducted on employees inpatient ward nurse at RSU PKU Muhammadiyah in Bantul. The number of samples in this study were 93 respondents. The sampling technique used is the population in which the sample is taken as a whole. Methods of data collection using questionnaires distributed to employees inpatient ward nurse at RSU PKU Muhammadiyah in Bantul related variables job satisfaction, organizational commitment, salaries and tenure.

Based on the test results T job satisfaction variables have a significant effect on organizational commitment. The variable salary does not have a significant impact on job satisfaction while variable working life have a significant impact on job satisfaction. Variable salary and years of service have a significant effect on organizational commitment. While based on the F test results showed that the variable salary and years of simultaneous effect on job satisfaction and organizational commitment of employees inpatient ward nurse at RSU PKU Muhammadiyah in Bantul.

Keywords : job satisfaction , organizational commitment , salaries and tenure.

A. Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang berfungsi sebagai salah satu sarana jasa kesehatan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Rumah sakit dalam menjalankan aktifitasnya memerlukan sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan perusahaan yaitu memberikan kepuasan kepada pasien melalui pelayanan yang diberikan, di mana pelayanan ini sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia sebagai tenaga kerjanya.

Menurut Hariandja (2005) dalam Parwita, Supartha dan Saroyeni (2013), sumber daya manusia adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Sumber daya manusia terpenting dalam rumah sakit adalah perawat yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas yang bekerja di rumah sakit dan memiliki tugas pokok dalam memberikan pelayanan berupa perawatan kesehatan baik kepada seorang individu, keluarga, dan masyarakat dalam upaya kesehatan, seperti melakukan pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit dan pemulihan. Perawat merupakan karyawan yang dalam bekerja bersinggungan secara langsung dengan pasien, dengan memberikan pelayanan yang memuaskan akan memberikan dampak atau citra yang baik terhadap rumah sakit yang bersangkutan. Untuk dapat memberikan pelayanan yang memuaskan, karyawan perlu mendapatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang baik sehingga akan meningkatkan pelayanan atau kinerja mereka di rumah sakit yang bersangkutan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Carmeli dan Freund (2004) dalam Top dan Giden (2012), yang menunjukkan bahwa tingginya kadar komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat memiliki efek positif pada hasil pekerjaan dan rendahnya

tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat menyebabkan rendahnya kinerja organisasi. Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit harus dapat memberikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi para karyawannya.

Koesmoro (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu penilaian, perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompetensi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah gaji dan masa kerja. Gaji merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan sehari-hari. Seorang karyawan yang bekerja dan mendapat tingkat gaji yang tinggi akan berdampak positif pada tercapainya kepuasan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Supatmi, Nimran, dan Utami (2013) dan Septiana (2011) bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi gaji yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Selain itu, semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan berpengaruh pada kepuasan kerjanya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Masfiah (2008) dan Pratiwi (2006) bahwa ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan, di mana semakin tinggi masa kerja karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi, di mana tingkat kepuasan kerja yang baik akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, variabel tersebut akan dapat meningkatkan serta dapat pula menurunkan tingkat komitmen organisasi karyawan. Ini sesuai dengan pernyataan

Mathiew and Jomes (1991) dalam Tania (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasi karyawan. Selain itu, Majorsy (2007) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang diperlihatkannya.

Menurut Sopiah (2008) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada suatu organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi pada karyawan akan tercipta dengan banyak hal, diantaranya adalah dengan kepuasan-kepuasan yang diperoleh di dalam organisasi selama mereka bekerja. Seperti kepuasan dalam bentuk gaji yang diperoleh dari perusahaan. Gaji merupakan salah satu kepuasan dalam bentuk kompensasi finansial atau kompensasi langsung, yaitu pembayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji. Gaji juga merupakan salah satu hal penting yang menjadi perhatian setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi, sebab dengan gaji yang diperoleh seorang karyawan dapat memenuhi berbagai kebutuhannya. Tinggi rendah gaji yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan dapat menentukan seberapa besar tingkat komitmen karyawan dalam mengerjakan pekerjaan di organisasi yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Koeshartono (2014) dan Ariani (2009) bahwa gaji berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, artinya jika ditingkatkan variabel gaji akan memberikan dampak positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi tidak dapat muncul dengan sendirinya, karena terdapat banyak faktor yang berperan di dalamnya seperti salah satunya adalah masa kerja. Handayani, Karmiyati, dan Ingarianti (2012) Seniati (2006) dan Kingkin, Rosyid & Arjanggi (2010) bahwa semakin lama masa kerja karyawan komitmen organisasi yang dimiliki akan semakin kuat, sebaliknya semakin pendek masa kerja karyawan komitmen organisasi yang dimiliki akan semakin lemah. Masa kerja sendiri merupakan tenggang waktu yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan dan memberikan tenaganya pada perusahaan, dengan adanya tingkat komitmen organisasi yang kuat akan membuat seorang karyawan itu akan terus mencurahkan potensi yang dimilikinya untuk kepentingan perusahaan dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Dengan adanya keinginan untuk terus bergabung dalam organisasi tersebut akan membuat masa kerja yang dihabiskan karyawan lebih panjang, sehingga karyawan akan memiliki pengalaman kerja yang baik serta akan menghasilkan hasil kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas.

RSU PKU Muhammadiyah Bantul merupakan salah satu rumah sakit terbesar di Daerah Bantul Yogyakarta, di mana dalam pengelolaannya perlu memperhatikan pentingnya isu-isu dalam organisasi, seperti memberikan kepuasan kerja serta meningkatkan komitmen organisasi guna meningkatkan pelayanan atau kinerja pada sumber daya manusia untuk rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang dan mengingat pentingnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada RSU PKU Muhammadiyah Bantul, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: “Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan RSU PKU Muhammadiyah Bantul”.

Peneliti tertarik mengambil topik tersebut karena peneliti melihat bahwa perawat sebagai sumber daya manusia terpenting dalam rumah sakit dengan jumlah karyawan terbanyak dapat mewakili performa rumah sakit dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit perlu menganalisis tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan dari kecenderungan penurunan indikator tersebut, serta memberikan kebijakan yang diperlukan demi meningkatkan semangat kerja para karyawannya. Perawat yang telah memiliki kepuasan kerja yang baik cenderung akan lebih menyukai pekerjaannya dan akan melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sedangkan perawat yang telah memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan senantiasa melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati demi tercapainya tujuan atau nilai dari rumah sakit yang bersangkutan.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Top dan Giden (2012) tentang “*Interaction of organizational commitment and job satisfaction of nurses and medical secretaries in Turkey*”. Modifikasi dilakukan dengan mengembangkan model penelitian yang dilakukan oleh Top dan Giden (2012). Model penelitian yang pada awalnya adalah mengenai interaksi antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya, diubah menjadi model penelitian analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan serta mengambil gaji dan masa kerja sebagai faktor penentu kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat?
2. Apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat?

3. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat?
4. Apakah gaji berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat?
5. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat.
2. Menguji pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja perawat.
3. Menguji pengaruh masa kerja terhadap kepuasan kerja perawat.
4. Menguji pengaruh gaji terhadap komitmen organisasi perawat.
5. Menguji pengaruh masa kerja terhadap komitmen organisasi perawat.

D. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa senang apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di perusahaan tempatnya bekerja.

Robbins (2006) dalam Novelia (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan

kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwatno dan Priansa, 2011). Lebih luas lagi Mathis dan Jackson (2001) dalam Dewi dan Sukirno (2013) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar.

Menurut Wesley dan Yulk (1977) yang dikutip oleh As'ad (2004) dalam Melani dan Suhaji (2012) terdapat beberapa teori kepuasan kerja, yaitu *Discrepancy Theory*, *Equity Theory*, dan *Two Factor Theory*:

a) *Discrepancy Theory*

Teori ini dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya ada (harapan) dengan kenyataan yang dirasakan (fakta).

b) *Equity Theory*

Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas sesuatu atau faktor penentu. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Wesley dan Yulk (1977) yang dikutip oleh As'ad (2004) dalam Melani dan Suhaji (2012) bahwa teori ini mengidentifikasi elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu:

- (1) *Input*: Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya (seperti pendidikan, pengalaman kerja dan kecakapan).

(2) *Out comes*: Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya (gaji, status, dan penghargaan) *Comparison Person*: Perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya.

c) *Two Factor Theory*

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg yang dikutip oleh As'ad (2004) dalam Melani dan Suhaji (2012) bahwa pada prinsipnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang *continue*. Berdasarkan hasil penelitian Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

(1) *Satisfiers* atau motivator, faktor-faktor atau situasi yang dibuktikanannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari : prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*) dan pengembangan potensi individu.

(2) *Dissatisfiers* atau *hygiene factors*, yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), supervision tehcnical, upah (*salary*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*), kondisi kerja (*working condition*) *jobsecurity* dan status.

2. Komitmen Organisasi

Dalam suatu organisasi seorang karyawan haruslah memiliki komitmen organisasi didalamnya, sehingga dapat diharapkan bahwa karyawan yang bekerja memiliki rasa tanggung jawab dalam tercapainya suatu tujuan organisasi. Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan di mana seorang karyawan memihak

organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pada suatu perusahaan, komitmen organisasi berfungsi sebagai salah satu cara dalam upaya menjaga kelangsungan hidup organisasi, di mana di dalamnya menyangkut rasa keterikatan, keterlibatan, dan keikutsertaan karyawan dalam berbagai aktivitas organisasi.

Berikut ini adalah beberapa definisi komitmen organisasi menurut para ahli. Robbins (2007) bahwa komitmen organisasional adalah suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Kemudian menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008) bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Steers dan Porter (1982) dalam Sopiah (2008) suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Blau dan Boal (1995) dalam Sopiah (2008) bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Allen dan Meyer (1997) dalam Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan

organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Terdapat tiga definisi dalam komitmen organisasional, yaitu:

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen yang dimiliki karyawan karena adanya perasaan emosional, identifikasi dan keterlibatannya organisasi terhadap nilai-nilai di dalamnya. Karyawan memiliki keyakinan, keinginan atau kemauan untuk bekerja bukan berdasarkan pertimbangan ekonomi melainkan keinginannya dari dalam sendiri.

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen yang dimiliki karyawan berdasarkan adanya imbalan yang ditanggung atau nilai ekonomi jika ia meninggalkan organisasinya. Karyawan akan memiliki komitmen untuk bertahan pada pekerjaannya karena ia merasa membutuhkannya atau atas dasar kebutuhan.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen karyawan yang berkaitan dengan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Hal ini seorang karyawan mengambil keputusan untuk bertahan dalam organisasi adalah suatu keharusan atau kewajiban moral.

Berdasarkan definisi di atas maka komitmen afektif adalah komitmen yang mengacu pada komitmen pekerja dengan cara yang afektif atau hubungan emosional karyawan terhadap organisasi kuat sehingga karyawan ingin selalu mendukung organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Komitmen berkelanjutan mengacu pada

perhitungan biaya yang dirasakan apabila meninggalkan organisasi. Komitmen normatif mengacu pada persepsi di kalangan pekerja dari tugas dan tanggung jawab serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi dan rekan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti tidak menganalisis komitmen organisasi dalam tiga hal dimensi yang dijelaskan di atas, akan tetapi peneliti akan menganalisis secara keseluruhan.

3. Gaji

Pemberian imbalan seperti gaji perlu mendapat perhatian yang khusus, di mana hal ini menyangkut kedua belah pihak, yaitu pihak perusahaan dan karyawan. Kebijakan mengenai gaji ini harus dapat diterima oleh kedua belah pihak tersebut. Bagi perusahaan kebijakan tersebut merupakan suatu pengeluaran atau biaya, sedangkan bagi karyawan kebijakan tersebut memungkinkan terpenuhinya kebutuhan seperti kebutuhan sehari-hari sehingga karyawan tertarik dan mempunyai semangat untuk bekerja. Semakin baik pemberian gaji yang dilakukan oleh perusahaan akan berdampak pada semakin baiknya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, selain itu pemberian gaji yang baik juga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berikut adalah beberapa definisi mengenai gaji menurut beberapa ahli :

- a. Menurut Sikula mengenai gaji, yang dikutip oleh Hasibuan (2003) dalam Septiasa (2011) menyatakan bahwa gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.

- b. Menurut Rivai (2004) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Menurut Hasibuan (2003) dalam Septiasa (2011) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tidak masuk kerja.

Menurut beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan bentuk balas jasa yang sifatnya tetap yang diberikan oleh perusahaan didasarkan kontribusi yang diberikan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, dan pemberian gaji tersebut dilakukan secara periodik.

4. Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik dalam mengatasi hambatan ataupun meraih keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman kerja seseorang, maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang karyawan dalam menjalankan tugas dalam bidang pekerjaannya. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan ketrampilan kerja pada seorang karyawan. Dengan adanya pengalaman kerja menjadikan seorang karyawan memiliki sikap kerja yang lebih terampil, cepat, mantap, tenang dalam menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Menurut Oktaviani (2009) dalam Hadiyani, Karmiyati dan Ingarianti (2013) bahwa senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Seperti diungkapkan oleh Andi Mappiare (1983) dalam Faizin dan Winarsih (2008) bahwa pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman, dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki keterampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas. Selain itu, Allen dan Meyer (1991) dalam Hadiyani, Karmiyati dan Ingarianti (2013) menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu karakteristik demografis yang diduga mempunyai hubungan korelasi dengan komitmen organisasi. Menurut Seniati (2006) dalam Hadiyani, Karmiyati dan Ingarianti (2013) menyatakan bahwa masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas.

E. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas, memiliki rasa senang baik terhadap pekerjaan itu sendiri atau kelegaan karena yang diharapkannya telah terpenuhi. Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional, artinya tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi komitmen organisasi, di mana variabel tersebut akan dapat meningkatkan serta dapat pula menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sesuai dengan pernyataan Mathiew and Jomes (1991) dalam Tania (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasi karyawan. Individu yang telah mendapatkan kepuasan kerja seperti mendapatkan pembayaran yang sesuai atau rekan kerja yang mensupport maka akan meningkatkan tingkat komitmen organisasinya, di mana individu tersebut akan merasa nyaman dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan eksistensinya dalam organisasi tersebut.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2006) dan Anugrah M, Ngadiman dan Sohidin (2014), dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas tersebut maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

2. Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas, memiliki rasa senang dan kelegaan atas harapan yang telah terpenuhi. Pada seorang individu, kepuasan kerja memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Terdapat beberapa aspek dalam pekerjaan yang apabila terpenuhi, akan berdampak positif pada meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang individu. Salah satu aspek tersebut adalah gaji. Gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, di mana gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga tinggi rendah gaji yang diberikan oleh organisasi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi gaji yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawannya, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Supatmi, Nimran, dan Utami (2013) dan Septiana (2011), dalam penelitiannya menemukan bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas tersebut maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan merasa nyaman serta memiliki perasaan senang apabila dalam organisasi tersebut

memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan persepsi seorang karyawan tentang pekerjaannya, di mana pekerjaan tersebut merupakan hal yang menyenangkan. Masa kerja adalah jangka waktu seseorang yang sudah bekerja pada suatu organisasi. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada organisasi tempatnya bekerja. Rentang waktu masa kerja yang cukup sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik dalam mengatasi hambatan maupun meraih keberhasilan, artinya semakin lama masa kerja seorang karyawan maka semakin baik pengalaman kerjanya. Sehingga semakin lama karyawan bekerja semakin mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, lebih mencintai pekerjaannya, merasa nyaman dan memiliki kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Masfiah (2008) dan Pratiwi (2006), dalam penelitiannya menemukan bahwa masa kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas tersebut maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Gaji terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Komitmen organisasi adalah ketika seorang individu memiliki rasa keinginan kuat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya adalah kepuasan-kepuasan yang

diperoleh selama bekerja. Kepuasan tersebut seperti kepuasan akan pembayaran gaji, kepuasan kondisi kerja, sikap atasan dan pengawasan yang ada, serta hubungan sesama rekan sekerja. Gaji merupakan salah satu kepuasan dalam bentuk kompensasi finansial atau kompensasi langsung, yaitu pembayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji. Gaji juga merupakan salah satu hal penting yang menjadi perhatian setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi, sebab dengan gaji yang diperoleh seorang karyawan dapat memenuhi berbagai kebutuhannya. Tinggi rendah gaji yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan dapat menentukan seberapa besar tingkat komitmen karyawan dalam mengerjakan pekerjaan di organisasi yang bersangkutan.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Koeshartono (2014) dan Ariani (2009), dalam penelitiannya menemukan bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas tersebut maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

H4 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan gaji terhadap komitmen organisasi karyawan.

5. Pengaruh Masa Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Komitmen organisasi merupakan keadaan di mana seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan eksistensi atau keanggotannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi pada seorang individu terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Salah satu

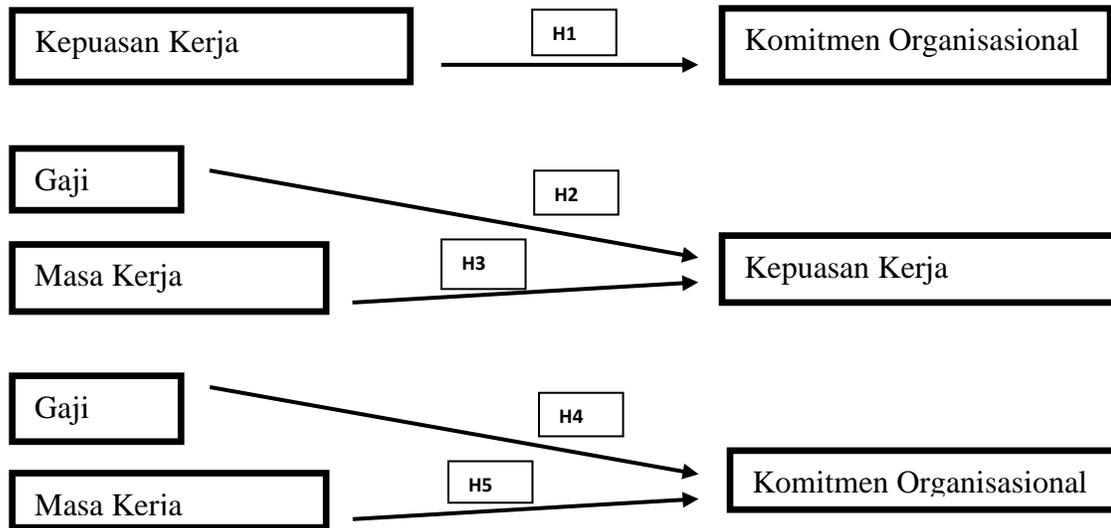
faktor tersebut adalah masa kerja yang merupakan salah satu faktor atau proses terbentuknya komitmen karyawan terhadap organisasi. Masa kerja sering dikaitkan dengan pengalaman seseorang akan pekerjaannya. Pengalaman kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam mengerjakan pekerjaannya. Pengalaman yang baik dapat membantu seorang individu mengetahui secara betul bagaimana menyelesaikan pekerjaannya dengan berbagai kendala yang terdapat dalam pekerjaan tersebut, sehingga seseorang dengan pengalaman yang baik akan lebih mampu menguasai pekerjaannya serta mempermudah menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, seorang individu dengan masa kerja cukup lama cenderung telah dapat menyesuaikan dirinya terhadap bidang pekerjaannya, dan yang terpenting adalah penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja dalam organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh seorang individu, semakin baik pula komitmen yang dimiliki oleh individu tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya di organisasi di mana ia bekerja.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Seniati (2006) dan Kingkin, Rosyid & Arjangga (2010), dalam penelitiannya menemukan bahwa masa kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas tersebut maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

H5 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan masa kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

F. Model Penelitian



G. Metode Penelitian

1. Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Muhammadiyah Bantul. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai perawat pada bagian rawat inap di RSUD Muhammadiyah Bantul.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perawat pada bagian rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul yang berjumlah 93 perawat, dan semua populasi ini akan dijadikan sebagai responden penelitian.

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu "Data Primer", di mana data dikumpulkan sendiri oleh perseorangan/suatu organisasi secara langsung dari obyek

yang diteliti untuk kepentingan studi dengan cara membagikan kuesioner kepada responden untuk diisi mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) yaitu dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, informasi data yang diperoleh dari jawaban kuesioner akan dijadikan sebagai sumber informasi. Kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator-indikator data yang dioperasionalkan dari variabel yang akan diteliti kepada karyawan perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *a five point likert scale kuesioner* (skala likert) dengan 5 pilihan jawaban dari sangat tidak puas sampai dengan sangat puas.

5. Definisi Operasional Variabel

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas, memiliki rasa senang dan kelegaan karena yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja akan diukur menggunakan instrument *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), yang disusun oleh Weiss, *et al.*, (1967) dalam Mangkunegara (2013). MSQ mengukur 20 aspek kepuasan kerja yang menjadi indikator, 20 aspek tersebut terbagi menjadi 3 dimensi antara lain:

1. Dimensi Intrisik

Merupakan kepuasan yang didapatkan ketika seseorang dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dimensi ini meliputi indikator:

- 1) Aktivitas (*Activity*) adalah segala macam bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja. Seperti apa saja kesibukan dari kegiatan kerja yang dilakukan sehari-hari.
- 2) Variasi pekerjaan (*Variety*) adalah variasi yang dapat dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seperti memperoleh kesempatan melakukan kegiatan lain yang berbeda (sekaligus), seperti seni dan olah raga.
- 3) Status sosial (*Social status*) adalah derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan. Seperti kesempatan untuk dapat menjadi (seseorang) didalam lingkungan kerja.
- 4) Nilai norma (*Moral values*) adalah nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa. Seperti kemampuan untuk melakukan hal-hal pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani.
- 5) Keamanan (*Security*) adalah rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Seperti pekerjaan memberikan ketetapan (keamanan) yang stabil.
- 6) Pelayanan sosial (*Social service*) adalah perasaan sosial karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Seperti kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain.

- 7) Penggunaan kemampuan (*Ability utilization*) adalah kecakapan yang dimiliki oleh karyawan. Seperti kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 8) Tanggung jawab (*Responsibility*) adalah tanggung jawab yang diemban dan dimiliki. Seperti kebebasan untuk menggunakan penilaian diri sendiri.
- 9) Kreativitas (*Creativity*) adalah kreativitas yang dapat dilakukan dalam melakukan pekerjaan. Seperti kesempatan untuk dapat berkreasi pada pekerjaan yang lain.
- 10) Penghargaan (*Achievement*) adalah prestasi yang dicapai selama bekerja. Seperti pencapaian terhadap prestasi yang didapatkan dari bekerja.
- 11) Otoritas (*Authority*) adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Seperti kesempatan menggunakan wewenang yang dimiliki terhadap orang lain (rekan kerja).
- 12) Kemandirian (*Independence*) adalah kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja. seperti kesempatan untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Dimensi Ekstrinsik.

Merupakan kepuasan yang didapatkan dari imbalan yang didapat oleh individu, imbalan tidak selalu dalam bentuk uang, namun bisa dalam bentuk pengembangan, dan pengakuan. Dimensi ini meliputi indikator:

- 1) Pengawasan SDM (*Supervision-human relations*) adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap pekerjaannya. Seperti cara atasan menangani keluhan karyawan.
- 2) Kompetensi atasan (*Supervision-technical*) adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan. Seperti pengawasan atasan mengenai hal-hal teknis.
- 3) Kebijakan perusahaan (*Company policies and practices*) adalah kebijakan yang dilakukan adil bagi karyawan. Seperti kebijakan (aturan) perusahaan yang diterapkan.
- 4) Kompensasi (*Compensation*) adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Seperti antara gaji yang diterima dan jumlah pekerjaan yang dilakukan.
- 5) Kesempatan berkembang (*Advancement*) adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja. Seperti kesempatan untuk kemajuan dalam keahlian dan ketrampilan kerja.
- 6) Pengakuan (*Recognition*) adalah pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan. Seperti pujian yang didapatkan atas kerja yang diselesaikan.

3. Dimensi *general satisfaction*.

Merupakan kepuasan yang didapatkan ketika individu merasa puas dengan kondisi pekerjaan dan rekan kerja secara keseluruhan. Dimensi ini meliputi indikator :

- 1) Kondisi pekerjaan (*Working conditions*) adalah keadaan tempat kerja di mana karyawan melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja, seperti ruangan dan peralatan kerja dari perusahaan.
- 2) Rekan kerja (*Co-workers*) adalah rekan sekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan. Seperti hubungan interaksi dengan sesama rekan kerja.

Pengukuran variabel kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan 20 item pertanyaan dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), yang disusun oleh Weiss, *et al.*, (1967) dalam Mangkunegara (2013) setiap item pertanyaan dinilai dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif pilihan yaitu dengan skor 1-5 menggunakan nilai tertinggi dan terendah diantaranya : Sangat Tidak Puas (1), Tidak Puas (2), Netral (3), Puas (4), dan Sangat Puas (5).

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sering diartikan sebagai keadaan di mana seseorang memihak pada organisasi tertentu serta memiliki tujuan dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pada suatu perusahaan, komitmen organisasi berfungsi sebagai salah satu cara dalam upaya menjaga kelangsungan hidup organisasi, di mana di dalamnya menyangkut rasa keterikatan, keterlibatan, dan keikutsertaan karyawan dalam berbagai aktivitas organisasi.

Allen dan Meyer (1997) dalam Sopiah (2008) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas,

keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pada penelitian ini variabel komitmen organisasi akan diukur menggunakan dimensi pengukuran menurut Meyer, Allen dan Smith dalam Luthans (2006), di mana terdapat tiga aspek komitmen antara lain:

1. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.
2. *Continuance commitment* adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
3. *Normative commitment* adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Pengukuran variabel komitmen organisasi dilakukan dengan menggunakan 18 item pertanyaan dan setiap item pertanyaan dinilai dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif pilihan yaitu dengan skor 1-5 diantaranya : Sangat Tidak Puas (1), Tidak Puas (2), Netral (3), Puas (4), dan Sangat Puas (5).

c. Gaji

Gaji merupakan bayaran atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya secara rutin, seperti pemberian gaji setiap 1 bulan sekali. Pengukuran dari variabel gaji diukur dengan menggunakan skala range 1 sampai 5 yang telah ditentukan berdasarkan gaji yang diterima oleh karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul, yaitu:

1. < 1.500.000
2. 1.500.000 – 2.000.000
3. 2.000.000 – 2.500.000
4. 2.500.000 – 3.000.000
5. > 3.000.000

d. Masa Kerja

Masa Kerja merupakan lama seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan terhitung mulai pada saat menerima surat keputusan penempatan kerja di RSUD Muhammadiyah Bantul. Pengukuran variabel masa kerja diukur dengan menggunakan skala range 1 sampai 5, yaitu:

1. < 2 tahun
2. 3 – 6 tahun
3. 7 – 10 tahun
4. 11 – 14 tahun
5. > 15 tahun

6. Uji Kualitas Instrum

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid, Sekaran (2006).

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Apabila responden konsisten dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner, maka data tersebut reliabel, sedangkan jika jawaban seorang responden acak maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak reliabel, Ghozali (2006). Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas \geq 0,6 maka reliabilitas diterima, Sekaran (2006).

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal

ataukah tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ghozali (2013). Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak digunakan uji *Kolmogorof Smirnov test*. Apabila nilai *Kolmogorof Smirnov Z* mendekati 1 dengan Signifikansi asimetris lebih besar dari 0,05 berarti data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai *KolmogorofSmirnov Z* mendekati 0 dengan Signifikansi asimetris lebih kecil dari 0,05 berarti distribusi data tidak normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation faktor*) Gujarati (1995) dalam Pasaribu (2008). Nilai *cutoff* yang umum digunakan adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 (Ghozali , 2013).

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara serangkaian observasi yang menurut waktu (*time series*) atau secara silang ruang (*cross sectional*). Hal ini mempunyai arti bahwa hasil yang dicapai dipengaruhi oleh waktu dan tempat observasi. Model regresi yang

baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson, Santoso (2002) dalam Pasaribu (2008). Di mana hasil pengujian ditentukan berdasarkan nilai Durbin-Watson. Kriteria yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala auto korelasi sebagai berikut:

- a. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- b. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara pengujian ada tidaknya heteroskedastisitas bermacam-macam diantaranya dengan menggunakan uji *glester* (Pasaribu, 2008). Pengujian ini dilakukan dengan meregresikan nilai residu variabel-variabel independen. Jika variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, maka indikasi terjadi heteroskedastisitas atau sebaliknya. Kriteria pengujian ini jika signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan jika nilai signifikansi dari variabel bebas lebih kecil dari 0,05 maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

7. Uji Hipotesis dan Analisis Data

a. Untuk Menguji Hipotesis 1 Digunakan Bentuk Persamaan Regresi Linier

Sederhana:

Untuk mengetahui bagaimana hubungan dan pengaruh antara variabel independen (kepuasan kerja) dan variabel dependen (komitmen organisasi), peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel independen (variabel X), berdasarkan nilai variabel dependen (variabel Y) yang diketahui. Dengan menggunakan analisis regresi linier maka akan mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang diperkirakan antara variabel X dengan variabel Y dilakukan dengan rumus regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

(Sumber : Sugiyono, 2009)

Keterangan:

Y = Subjek variabel terikat yang diprediksi (komitmen organisasi)

X = Subjek variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu (kepuasan kerja)

a = Bilangan konstanta regresi untuk X = 0 (nilai y pada saat nol)

b = Koefisien arah regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel Y bila bertambah.

Rumusan Hipotesis 1:

- a) H_1 : Ada pengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a) H_1 diterima apabila signifikansi < 0.05

b. Untuk Menguji Hipotesis 2, 3, 4, dan 5 Digunakan Bentuk Persamaan Regresi Linear Berganda:

Selain menggunakan analisis regresi linier sederhana, pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini juga menggunakan analisis regresi berganda (Multiple Regression). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara gaji dan masa kerja sebagai variabel independen dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, serta gaji dan masa kerja sebagai variabel independen dengan komitmen organisasi karyawan sebagai variabel dependen. Persamaan regresi dapat dituliskan menurut Alini, dkk (2013) dalam bukunya, sebagai berikut:

$$Y = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan

X_1 = Gaji

X_2 = Masa Kerja

β_1 dan β_2 = Koefisien Regresi

e = Error

Rumusan Hipotesis 2 dan 3:

a) H_2 dan H_3 : Ada pengaruh secara positif dan signifikan antara gaji dan masa kerja terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) H_2 dan H_3 diterima apabila signifikansi < 0.05

Rumusan Hipotesis 4 dan 5:

- a) H_4 dan H_5 : Ada pengaruh secara positif dan signifikan antara gaji dan masa kerja terhadap komitmen organisasi

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) H_4 dan H_5 diterima apabila signifikansi < 0.05

c. Uji Statistik t (t-test)

Uji statistic t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara kepuasan kerja sebagai variabel independen secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan sebagai variabel dependen, serta gaji dan masa kerja sebagai variabel independen secara parsial terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Melalui perhitungan dengan t-statistik akan diperoleh nilai t hitung masing- masing variabel bebas untuk dibandingkan dengan nilai ttabel pada taraf nyata (*level of significant*) 5% di mana ketentuan pengujian adalah:

- 1) Jika nilai t hitung $> t$ tabel atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, sebaliknya.
- 2) Jika t hitung $< t$ tabel atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

d. Uji Statistik F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaji dan masa kerja sebagai variabel independen (bebas) terhadap kepuasan kerja dan

komitmen organisasi karyawan sebagai variabel dependen (terikat) secara simultan. Melalui uji F kita akan memperoleh F hitung dan kemudian akan membandingkan dengan F tabel pada taraf nyata (*level of significant*) 5% dimana ketentuannya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari gaji dan masa kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari gaji dan masa kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

H. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dilihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variasi jawaban responden dijabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah diperhitungkan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{5}{5 + 1} = 0,8$$

Nilai range yang dihasilkan sebesar 0,8 sehingga interval partisipasinya yaitu :

0 s.d < 1,8 = Sangat rendah

1,8 s.d < 2,6 = Rendah

2,6 s.d < 3,4 = Cukup

3,4 s.d < 4,2 = Tinggi

4,2 s.d 5 = Sangat tinggi

a. Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya puas dengan kesempatan untuk menjadi “sesorang” di dalam lingkungan kerja	3.45	2	5	.748
2	Saya senang dengan kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain (teman kerja)	4.21	3	5	.481
3	Saya senang dengan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya	4.17	3	5	.450
4	Saya puas terhadap pencapaian prestasi yang didapatkan dari pekerjaan	3.45	2	5	.748
5	Saya senang dengan kesempatan untuk menggunakan wewenang yang saya miliki	3.64	2	4	.671
6	Saya senang dengan kesempatan untuk menyelesaikan masalah dengan mandiri	3.80	3	5	.471
7	Saya puas dengan cara atasan menangani keluhan para karyawan	3.11	1	5	.844
8	Saya senang dengan kebijakan (aturan) perusahaan yang diterapkan	3.45	2	5	.706
9	Saya senang dengan gaji yang saya terima	2.94	2	4	.742
10	Saya senang dengan kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan kerja	3.30	1	5	.944
11	Saya puas dengan pujian yang saya dapatkan atas pekerjaan saya	3.14	2	4	.699
12	Saya puas dengan kondisi lingkungan kerja, seperti ketersediaan ruangan dan peralatan kerja dari perusahaan	3.50	2	4	.789

Jawaban-jawaban dari 66 responden atas pertanyaan mengenai variabel kepuasan kerja yaitu pada pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, dan 12 berada pada kategori tinggi atau puas, karena dilihat dari nilai meannya yang berada pada tingkat interval 3,4 sampai dengan $< 4,2$. Sedangkan pertanyaan nomor 7, 9, 10 dan 11 berada pada kategori cukup, karena dilihat dari nilai meannya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan $< 3,4$.

b. Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya bangga menghabiskan sisa karir saya di RSU PKU Muhammadiyah Bantul	4.20	2	5	.613
2	Saya merasa menjadi bagian dari RSU PKU Muhammadiyah Bantul	4.06	2	5	.579
3	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap instansi ini	3.21	1	5	1.130
4	Saya merasa terikat secara emosional dengan instansi ini	3.48	1	5	1.180
5	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu, jika saya memutuskan ingin meninggalkan instansi	4.30	3	5	.525
6	Akan terlalu merugikan, jika saya meninggalkan instansi saat ini	4.06	3	5	.425
7	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan instansi, sekalipun saya menginginkannya	4.03	2	5	.656
8	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan instansi ini	4.12	2	5	.795
9	Saat ini tetap bekerja di RSU PKU Muhammadiyah Bantul merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	2.48	1	5	1.070
10	Salah satu akibat serius meninggalkan instansi ini adalah langkanya peluang alternative yang ada	3.36	2	5	.888
11	Saya berpendapat sekarang orang terlalu sering berpindah dari instansi satu ke instansi lain	3.52	2	5	1.070
12	Salah satu alasan untuk melanjutkan bekerja di RSU PKU Muhammadiyah Bantul adalah saya percaya loyalitas adalah penting oleh sebab itu saya merasa tetap bekerja di instansi ini merupakan kewajiban moral	3.30	1	5	1.163
13	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di instansi lain, saya tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan instansi ini	3.91	2	5	.940
14	Saya memiliki kesetiaan untuk bekerja pada satu instansi	4.32	2	5	.660
15	Saya dididik untuk percaya terhadap nilai untuk tetap setia pada instansi	4.26	2	5	.686

Jawaban-jawaban dari 66 responden atas pertanyaan mengenai komitmen organisasi yaitu pada nomor 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14, dan 15 berada pada kategori tinggi, karena dilihat dari nilai meannya yang berada pada tingkat interval 3,4 sampai dengan $< 4,2$. Sedangkan pada pertanyaan nomor 3, 10, dan 12 berada pada kategori cukup, karena dilihat dari nilai meannya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan $< 3,4$. Kemudian pada pertanyaan nomor 9 berada pada kategori rendah, karena dilihat dari nilai meannya yang berada pada tingkat interval 1,8 sampai dengan $< 2,6$.

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid.

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	.000	Valid
	X1.2	.026	Valid
	X1.3	.045	Valid
	X1.4	.000	Valid
	X1.5	.000	Valid
	X1.6	.001	Valid
	X1.7	.000	Valid
	X1.8	.000	Valid
	X1.9	.000	Valid
	X1.10	.010	Valid

	X1.11	.000	Valid
	X1.12	.000	Valid
Komitmen Organisasi	Y1.1	.003	Valid
	Y1.2	.025	Valid
	Y1.3	.007	Valid
	Y1.4	.000	Valid
	Y1.5	.001	Valid
	Y1.6	.022	Valid
	Y1.7	.011	Valid
	Y1.8	.001	Valid
	Y1.9	.025	Valid
	Y1.10	.013	Valid
	Y1.11	.000	Valid
	Y1.12	.021	Valid
	Y1.13	.000	Valid
	Y1.14	.001	Valid
	Y1.15	.018	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas $\geq 0,6$ maka reliabilitas diterima.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	.724	Reliabel
Komitmen Organisasi	.705	Reliabel

c. Uji Normalitas

Normalitas data diuji dengan menggunakan *One-sample Kolmogorov-Smirnov* dan residual berdistribusi normal apabila tingkat signifikannya

menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode uji *One-sample Kolmogorov-Smirnov*.

	Hipotesis 1	Hipotesis 2	Hipotesis 3	Kesimpulan
Asymp. Sig. (2-tailed)	.086	.273	.325	Data normal

d. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan uji yang ditujukan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF dalam *Collinearity Statistics*. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah jika nilai $\text{tolerance} > 0,1$ dan $\text{VIF} < 10$ (Ghozali, 2013).

Model	Collinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
1 Kepuasan Kerja	1.000	1.000	Tdk terjadi multikolinieritas
2 Gaji Masa Kerja	.355	.2817	Tdk terjadi multikolinieritas
	.355	.2817	Tdk terjadi multikolinieritas
3 Gaji Masa Kerja	.355	.2817	Tdk terjadi multikolinieritas
	.355	.2817	Tdk terjadi multikolinieritas
Dependen Variabel: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi			

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari tingkat signifikansi antara residual absolut dengan variabel independen. Jika hasilnya tidak

signifikan atau nilai sig > alpha maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya bila nilai sig < alpha maka terjadi heteroskedastisitas.

Model	Sig.	Kesimpulan
1 Kepuasan Kerja	.839	Non heteroskedastisitas
2 Gaji Masa Kerja	.739	Non heteroskedastisitas
	.164	Non heteroskedastisitas
3 Gaji Masa Kerja	.685	Non heteroskedastisitas
	.129	Non heteroskedastisitas
Dependen variabel: ABS1, ABS2, and ABS3		

f. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan metode Uji Durbin Watson.

Model	DW	dU	4-dU	Keterangan
1	1.491	1.377	2.623	Tidak terdapat masalah autokorelasi
Variabel Prediktor: Kepuasan Kerja				
Dependen Variabel: Komitmen Organisasi				

Model	DW	dU	4-dU	Keterangan
2	1.625	1.407	2.593	Tidak terdapat masalah autokorelasi
Variabel Prediktor: Masa Kerja, Gaji				
Dependent Variabel: Kepuasan Kerja				

Model	DW	dU	4-dU	Keterangan
3	2.087	1.407	2.593	Tidak terdapat masalah autokorelasi
Variabel Prediktor: Masa Kerja, Gaji				
Dependen Variabel: Komitmen Organisasi				

3. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji statistic t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara kepuasan kerja sebagai variabel independen secara parsial terhadap komitmen organisasi sebagai variabel dependen, serta gaji dan masa kerja sebagai variabel independen secara parsial terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	Kepuasan Kerja	.634	6.552	.000
Dependen Variabel: Komitmen Organisasi				

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
2	Gaji	.134	.930	.356
	Masa Kerja	.621	4.310	.000
Dependen Variabel: Kepuasan Kerja				

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
3	Gaji	.361	2.622	.011
	Masa Kerja	.438	3.179	.002
Dependen Variabel: Komitmen Organisasi				

a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,634 dan angka p adalah 0,000, hal ini menunjukkan angka p di bawah 0,05, sehingga hipotesis 1 dapat diterima dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel gaji diperoleh nilai koefisien sebesar 0,134 dan angka p adalah 0,356, hal ini menunjukkan angka p di atas 0,05. Jadi hipotesis 2 tidak dapat diterima dan dapat dinyatakan jika tidak ada pengaruh secara langsung yang signifikan antara gaji terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel masa kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,621 dan angka p adalah 0,000, hal ini menunjukkan angka p di bawah 0,05. Sehingga hipotesis 3 dapat diterima dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara masa kerja terhadap kepuasan kerja.

Kemudian dilakukan uji F, yaitu digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antar variabel pada hipotesis ke 2 dan ke 3 di atas. Di mana untuk menguji pengaruh gaji dan masa kerja sebagai variabel independen secara simultan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Model		F	Sig.
1	<i>Regression</i>	36.440	0.000
Variabel Prediktor: Gaji dan Masa Kerja			
Dependen Variabel: Kepuasan Kerja			

Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari $\text{sig} < 0,05$, maka model dikatakan bahwa gaji (X_1) dan masa kerja (X_2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Maka hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel gaji dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Pengaruh Gaji Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,361 dan angka p adalah 0,011, hal ini menunjukkan angka p di bawah 0,05. Jadi hipotesis 4 dapat diterima dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaji terhadap komitmen organisasi.

e. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel masa kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,438 dan angka p adalah 0,002, hal ini menunjukkan angka p di bawah 0,05, sehingga hipotesis 5 dapat diterima dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara masa kerja terhadap komitmen organisasi.

Kemudian dilakukan uji F, yaitu digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antar variabel pada hipotesis ke 4 dan ke 5 di atas. Di mana untuk menguji pengaruh gaji dan masa kerja sebagai variabel independen secara simultan terhadap komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Model		F	Sig.
2	<i>Regression</i>	42.767	.000
Variabel Prediktor: Gaji dan Masa Kerja			
Dependen Variabel: Komitmen Organisasi			

Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari $\text{sig} < 0,05$, maka model dikatakan bahwa gaji (X_1) dan masa kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan (Y). Maka hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antar variabel gaji dan masa kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

4. Pembahasan

a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja perawat maka meningkatkan komitmen organisasinya. Oleh karena pengaruhnya signifikan, maka variabel kepuasan kerja penting untuk dipertimbangkan oleh rumah sakit dalam meningkatkan komitmen perawat terhadap organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi menggambarkan bahwa karyawan tersebut mencintai pekerjaannya. Karyawan yang memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya akan menciptakan karyawan yang berkomitmen baik dalam organisasi tempatnya bekerja. Dalam konteks perawat sebagai karyawan di RSUD Muhammadiyah Bantul, pekerjaan yang dilakukannya merupakan pekerjaan yang bersinggungan secara langsung dengan pasien atau pengunjung, sehingga perawat harus mampu menciptakan hubungan yang baik dengan pasien, karena di RSUD Muhammadiyah Bantul karyawan dituntut untuk memiliki sikap rendah hati, disiplin, dan bertanggungjawab. Dengan adanya hubungan yang baik ini, maka akan menghasilkan kepuasan kerja tersendiri bagi perawat. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan berusaha dengan seoptimal mungkin menyelesaikan tugas yang dibebankan, sehingga hal ini akan berdampak pada terciptanya komitmen organisasi yang baik dari setiap karyawan.

b. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin tinggi gaji yang diterima oleh seseorang tidak meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena pengaruhnya tidak signifikan, maka variabel gaji tidak terlalu penting untuk dipertimbangkan oleh rumah sakit dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Dalam konteks perawat sebagai karyawan di RSUD Muhammadiyah Bantul, kepuasan kerja diterima oleh karyawan lebih cenderung dari adanya timbal balik yang baik dengan pasien ataupun pengunjung yang datang seperti sikap ramah tamah, sopan dan santun di antara mereka, serta adanya nilai keikhlasan yang tertanam dalam diri karyawan seperti yang diajarkan oleh Kyai Haji Ahmad Dahlan di dalam organisasi Muhammadiyah di mana beliau berpesan bahwa “Hidup-hidupilah Muhammadiyah dan jangan mencari hidup dari Muhammadiyah”. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan merasa puas dengan kerja mereka ketika mereka mampu memberikan pelayanan prima terhadap pasien atau pengunjung serta adanya nilai keikhlasan yang tertanam dalam diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, bukan lagi berkaitan dengan pemberian gaji dari organisasi tempatnya bekerja.

c. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa variabel masa kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin tinggi masa kerja perawat maka meningkatkan kepuasan kerja perawat

tersebut. Oleh karena pengaruhnya signifikan, maka variabel masa kerja penting untuk dipertimbangkan oleh rumah sakit dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Masa kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Seorang perawat dengan masa kerja yang tinggi memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dia akan mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, perawat yang memiliki masa kerja yang tinggi atau pengalaman yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, akan membentuk suatu kepuasan dalam bekerja. Masa kerja di RSUD Muhammadiyah Bantul terbilang tinggi, hal ini terlihat dari masa kerja perawat ada yang lebih dari 15 tahun. Lama kerja ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul telah memiliki kepuasan kerja yang baik. Tingkat kepuasan kerja yang baik ini menyebabkan ada sebagian perawat yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi masa kerja yang dimiliki oleh seorang perawat akan berdampak baik atau positif pada peningkatan kepuasannya dalam bekerja.

d. Pengaruh Gaji Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi semakin tinggi gaji yang diperoleh perawat maka meningkatkan komitmen organisasinya. Oleh karena pengaruhnya signifikan, maka variabel gaji

penting untuk dipertimbangkan oleh rumah sakit dalam meningkatkan komitmen perawat terhadap organisasi.

Gaji adalah salah satu indikator yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi, di mana gaji merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan karyawan seperti kebutuhan sehari-hari. Pemberian gaji yang cukup atau tinggi akan mempengaruhi tingkat komitmen karyawan, dengan adanya gaji yang memuaskan akan menumbuhkan rasa senang dan cinta terhadap pekerjaannya, sehingga hal ini akan menciptakan komitmen yang baik terhadap organisasi. Gaji yang diberikan kepada karyawan perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul sudah cukup tinggi, sehingga mampu menciptakan komitmen perawat terhadap organisasi. Komitmen ini terlihat dari masa kerja perawat ada yang lebih dari 15 tahun. Lama kerja inilah yang menunjukkan bahwa para perawat sudah memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi tempatnya bekerja. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

e. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa variabel masa kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi semakin tinggi masa kerja perawat maka meningkatkan komitmen organisasinya. Oleh karena pengaruhnya signifikan, maka variabel masa kerja penting untuk dipertimbangkan oleh rumah sakit dalam meningkatkan komitmen perawat terhadap organisasi.

Komitmen organisasi pada seorang individu tidak terjadi begitu saja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Salah satu faktor tersebut adalah masa kerja, di mana masa kerja merupakan suatu proses terbentuknya komitmen organisasi. Selain itu, masa kerja dapat digunakan untuk menentukan sejauh mana tingkat kemahiran atau kemampuan seorang individu dalam bidang pekerjaannya. Seorang individu dengan masa kerja yang tinggi cenderung memiliki pengalaman dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang dengan pengalaman kerja yang baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas yang diembannya. Seorang perawat dengan masa kerja yang tinggi telah mampu menyesuaikan diri terhadap bidang pekerjaannya, dan yang terpenting adalah penyesuaian diri perawat terhadap lingkungan dalam organisasi.

Masa kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul ada yang lebih dari 15 tahun. Lama kerja ini menunjukkan bahwa perawat RSUD Muhammadiyah Bantul telah memiliki tingkat komitmen yang tinggi dalam organisasi tempatnya bekerja. Tingkat komitmen organisasi yang baik ini terlihat dari adanya sebagian perawat yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun seperti yang dijelaskan di atas sebelumnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin lama masa kerja perawat maka menunjukkan semakin tinggi dan baik komitmennya terhadap organisasi tempatnya bekerja.

I. Penutup

a. Kesimpulan

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di terima.
2. Gaji tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan ditolak.
3. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.
4. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat, sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan gaji terhadap komitmen organisasi karyawan diterima.
5. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan masa kerja terhadap komitmen organisasi karyawan diterima.

b. Keterbatasan

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor -faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja maupun komitmen organisasi karyawan bagian perawat RSUD Muhammadiyah Bantul.

2. Penelitian ini melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas,yaitu hanya menggunakan karyawan perawat bagian rawat inap serta sampel yang diambil oleh peneliti hanya 93 responden.

c. Saran

1. Bagi karyawan bagian rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul jika ingin lebih meningkatkan komitmen dan kepuasan kerjanya dapat dilakukan dengan cara lebih mencintai pekerjaannya, dan memperbaiki hubungan baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan sekerja, serta hubungan dengan pasien dan para pengunjung RSUD Muhammadiyah Bantul.
2. Bagi perusahaan hendaknya agar memperbaiki kinerja para karyawannya dengan lebih meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan dengan cara menerapkan sistem remunerasi yang dapat memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja, serta meningkatkan komitmen organisasi terkait rasa memiliki karyawan terhadap organisasi dengan cara menanamkan nilai-nilai dalam organisasi seperti keikhlasan dan ibadah. Sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya visi-misi dan tujuan dari organisasi tempatnya bekerja.
3. Hasil penelitian ini belum mampu seluruhnya memberi penjelasan secara rinci, disarankan untuk peneliti yang akan datang agar memperluas jangkauan populasinya dan menambah variabel penelitiannya, misalnya dengan menambah variabel motivasi, iklim organisasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, M., Ngadiman dan Sohidin, 2014, “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Karyawan di PT. Sari Warna Asli Garment-Surakarta”.
- Ariani, Fitri. 2009. Pengaruh Gaji Terhadap Komitmen Guru Honor Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Josua Medan.
- As’ad, 1995, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- As’ad, M, 2003, *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Ayudiarini, N. 2009. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.
- Bahrudin. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Pt. Pabrik Kertas Indonesia (Pakerin) Di Mojokerto. Skripsi. Mojokerto : Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- Dewi, D.D. dan Sukirno, 2013, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, *Time Budget Pressure*, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kap di Yogyakarta”.
- Dhermawan, N.B.A.A., Adnyana I.G.S., Wayan M.I.U., 2012 “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*”. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. *Jurnal, (Di Publikasikan)*.
- Ertanto, Y.D. dan Suharnomo, 2011, “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PDAM Kabupaten Grobogan”.
- Faizin dan Winarsih. 2008. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja perawan dan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan* Vol.1 No. 3, 137-142.
- Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Nonparametrik*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Ghozali, Iman. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadiyani, M.I., Diah K., & Tri M.I., 2012. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Malang.

- Hapsari, I.D. 2007. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kedisiplinan Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Spinning I PT. APAC INTI CORPORA Semarang Tahun 2006. Surakarta : Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret.
- Kingkin, P., Haryanto F.R. dan Ruseno A., 2010, “Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga”, *Psikologi*, Vol. 5 (1), 17-32.
- Koeshartono, M.D., 2014, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. Sinar Sosro Yogyakarta)”, *Manajemen*.
- Koesmono, H.T., 2005 “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*”. Fakultas Ekonomi, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya. *Jurnal, (Tidak Dipublikasikan)*.
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh. Yogyakarta : Andi
- Majorsy, Ursa, 2007, “Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma”, *Psikologi*, Volume 1, No. 1, Desember 2007.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keempat. PT Refika Aditama. Bandung.
- , 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masfiah. 2008. Hubungan Antara Umur, Masa Kerja dan Jenis Kelamin Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kota Semarang. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro (tidak diterbitkan)
- Melani, T. dan Suhaji., 2012. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 1 No. 1. 2012.
- Mulyati, Y., dan Hendra L. 2008. Analisis Kepuasan Kerja Tenaga Perawat dan Tenaga Non Medis dalam Kaitan dengan Peningkatan Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada Rumah Sakit di Sumatera Barat). *Jurnal Bisnis & Manajemen*. Vol. 4, No. 3, 2008

- Novelia, G.R., 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Studi Pada Perusahaan MC DONALD di Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Parwita, G.B.S., I Wayan G.S. dan Putu S., 2013. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 02 no. 11.
- Pasaribu, (2008), Pengaruh variabel fundamental terhadap return saham perusahaan go publik di BEI, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol 2, No. 2 Juli 2008 (101-113), ISSN : 1978-3116
- Pratiwi, A.A., 2006. Hubungan Kepuasan Kerja, Masa Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Malang. Skripsi. Malang : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Puspitawati, N.M.D., 2013. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur.
- Putri, A.A.M.R.A., 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Rahmawati, A., Fajarwati, dan Fauziah, 2013. *Statistika*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Penerbit Laboratorium manajemen FE UMY.
- Ranupandojo, H., dan Suad H., 2002, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Salemba empat.
- , 2003, *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Saragih, K.H. 2010. *Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin dan Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Kantor Pusat Medan*. Skripsi Pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Diterbitkan.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business*. Buku2. Edisi4. Salemba Empat. Jakarta.

- Seniati, L. 2006, “Pengaruh Masa Kerja, *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia”. *MAKARA, SOSIAL HUMANIORA*, VOL. 10, NO. 2, DESEMBER 2006: 88-97.
- Setiawan, T. 2007. Hubungan Antara Karakteristik Individu Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RS Banyumanik. Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang
- Setiyawan, H. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai Variabel Intervening. *A study on The Inspectorate of Temanggung District*. Diponegoro University, Semarang.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2007. “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”. Bandung : Alfabeta.
- (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi, M.E., Umar N., dan Hamidah N.U. 2013, “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan”, Volume 7, No 1, 2013.
- Suwatno dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tania, A., 2013, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya”. Vol 1, No 3, 2013.
- Top M. and Giden O., 2012, “*Interaction Of Organizational Commitment and Job Satisfaction Of Nurses and Medical Secretaries In Turkey*”, *Management*, Vol. 24, No. 3, *February* 2013, 667–683.
- Widyono, D.K., Dan M. Naim Musafik. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Guru SD di Kecamatan Campurdarat Kabupaten Tulungagung) *Jurnal OTONOMI*, Vol. 13, No 3, Juli 2013
- Winarta, 2008, “Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Usia dan Masa Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada SMK Kristen 2 Surakarta)”.