PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG

SKRIPSI

AGUSTINA
NIM : 19612327

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2023

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

AGUSTINA
NIM : 19612327

PROMRAM STUDI S1 MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2023

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada :
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Oleh

Nama : Agustina
NIM : 19612327

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN. 1011108901/Lektor

Pembimbing Kedua,

Nanda Kristia Santoso, M.Pd.
NIDN. 1005108903/Asisten Ahli

Mengetahui
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : Agustina
NIM : 19612327

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Belas Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Satriadi, S.AP, M.Sc.
NIDN. 1011108901/ Lektor

Sekretaris,

Risnawati, S.Sos, M.M.
NIDN. 1025118803/ Lektor

Anggota

Maryati, S.P., M.M.
NIDN. 1007077101/ Lektor

Tanjungpinang, 12 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama	: Agustina
NIM	: 19612327
Tahun Angkatan	: 2019
Indeks Prestasi Kumulatif	: 3,39
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 12 Januari 2023

Agustina

NIM. 19612327

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah wassyukkurillah wanikmatullah warahmatullah

Sujud syukur kusembahkan kepada-Mu ya Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang. Tuhan semesta alam, atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman, dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal masa depan saya, dalam mencapai cita-cita saya. Sholawat dan Salam selalu saya limpahkan atas keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Saya persembahkan tugas akhir ini untuk orang tercinta dan tersayang atas kasihnya yang berlimpah.

Teristimewa untuk Suami dan Anak-Anak tercinta, terkasih dan tersayang. Terima kasih untuk dukungan yang kalian berikan kepada saya, terima kasih untuk nasihat dan motivasi yang kalian berikan kepada saya, terima kasih selalu menemani saya dalam kondisi dan situasi apapun dari awal saya berjuang sampai saya berada di titik ini. Kalian berdua orang tua terhebat dan terkuat untuk saya. Tiada kata yang bisa saya ungkapkan selain kata terima kasih yang sebanyak-banyaknya. Mungkin ini hanya hadiah kecil yang dapat saya berikan kepada kalian untuk saat ini. Semoga kalian bangga dengan hadiah kecil ini.

Teruntuk yang saya hormati kedua dosen pembimbing saya. Izin saya mengantarkan ucapan terima kasih untukmu dosen pembimbing yang telah bersedia mengantarkan saya untuk mencapai gelar sarjana. Terima kasih Bapak Satriadi, S.Ap.,M.Sc dan Nanda Kristia Santoso, M.Pd saya bersyukur menjadi salah satu anak bimbingan bapak. Terima kasih untuk semua kritikan, saran, dan nasihat yang telah kalian berikan. Sebagai mahasiswa yang penuh keterbatasan tentu banyak sekali kesalahan saya kepada bapak, saya meminta maaf untuk kesalahan saya. Semoga kebaikan selalu menyertai ibu dan bapak.

Serta teman seperjuangan yang saya kasihi kalian tetaplah yang teristimewa sepanjang perjalanan perkuliahan yang kita tempuh bersama. Sukses dan tetap semangat untuk kita semua, masuk bersama dan keluar juga kita harus bersama.

HALAMAN MOTO

“Jika Hidup Hendak Terpuji Maka Salah Dan Kurang Segera Perbaiki”

-Agustina-

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang"** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bermanfaat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulisan ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak.,Ak.,CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.,Ak.,CA. selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E.,Ak.,M.Si.,CA, selaku Wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Satriadi, S.AP.,M.Sc. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Nanda Kristia Santoso, M.Pd. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membimbing dan dan menyemangati dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Suami dan anak saya yang selalu menyemangati dan mendoakan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tidak dapat dituliskan satu-persatu, terimakasih atas semuanya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya mahasiswa-mahasiswa Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tangjungpinnag.

Tanjungpinang, Januari 2023

Penulis

Agustina

NIM 19612327

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN
HALAMAN PERNYATAAN
HALAMAN PERSEMBAHAN
HALAMAN MOTTO
KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR
DAFTAR LAMPIRAN
ABSTRAK
ABSTRACT

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Kegunaan Penelitian 7
1.4.1 Kegunaan Ilmiah 7
1.4.2 Kegunaan Praktis 8
1.5 Sistematika Penelitian 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10
2.1 Tinjauan Teori 10
2.1.1 Grand Theory : *Equity Theory* 10
2.1.2 Manajemen 11
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia 13
2.1.4 Kepuasan Kerja 18

2.1.5 Komitmen Organisasi 29
2.2 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi 37
2.3 Kerangka Pemikiran 39
2.4 Hipotesis 40
2.5 Penelitian Terdahulu 40
2.5.1 Jurnal Nasional 41
2.5.2 Jurnal Internasional 43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 46
3.1 Jenis Penelitian 46
3.2 Jenis Data 46
3.2.1 Data Primer 46
3.2.2 Data Sekunder 47
3.3 Teknik Pengumpulan Data 47
3.3.1 Kuesioner 47
3.3.2 Dokumentasi 48
3.4 Populasi & Sampel 48
3.4.1 Populasi 48
3.4.2 Sampel 49
3.5 Operasional Variabel 49
3.6 Teknik Pengolahan Data 51
3.7 Teknik Analisis Data 52
3.8 Uji Kualitas Data 53
3.8.1 Uji Validitas 53
3.8.2 Uji Reliabilitas 53
3.9 Uji Asumsi Klasik 54
3.9.1 Uji Normalitas 54
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas 55
3.10 Uji Linear Sederhana 55
3.11 Pengujian Hipotesis 56
3.11.1 Uji Parsial (Uji t) 56
3.11.2 Uji Koefisien Determinasi (R Square) 57

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 59

4.1 Hasil Penelitian 59
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 59
4.1.1.1 Profil Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang 59
4.1.1.2 Visi dan Misi RSUD Kota Tanjungpinang 60
4.1.1.3 Struktur Organisasi RSUD Kota Tanjungpinang 61
4.1.2 Gambaran Umum Responden 73
4.1.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 73
4.1.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur 74
4.1.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan 74
4.1.3 Hasil Analisis Data 75
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas 75
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 77
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik 78
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas 78
4.1.4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas 79
4.1.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 83
4.2 Pembahasan 83
4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi 83
BAB V PENUTUP 86
5.1 Kesimpulan 86
5.2 Saran 86
DAFTAR PUSTAKA 88
LAMPIRAN
CURRICULUM VITAE (CV)

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 73

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur 74

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan..... 75

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas..... 76

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas 77

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana..... 81

Tabel 4.7 Hasil Uji t (Secara Parsial)..... 82

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Bagan Organisasi RSUD Kota Tanjungpinang.....62

Gambar 4.2 Hasil Uji Q-Q Plot.....78

Gambar 4.3 Grafik Histogram 79

Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas 80

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner..... 91

LAMPIRAN 2 Tabel Jawaban Responden 94

LAMPIRAN 3 Hasil Pengujian JASP 103

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG

Agustina. 19612327. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
agustina46544@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah tenaga medis RSUD Kota Tanjungpinang yang berjumlah 119 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunkan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis.

Dari hasil analisis data variabel bebas yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi dengan ditunjukkan dengan t Hitung sebesar 5,934 > t Tabel 1,980 dengan nilai signifikansi (Sig) 0,000 < 0,005 dimana Ha diterima, dan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, sedangkan Hasil Uji Determinasi (R2) untuk keseluruhan variabel didapat nilai R Square yang diperoleh sebesar yaitu 0,509, yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu menjelaskan 50,9% Komitmen Organisasi Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang, Sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Pembimbing : 1. Satriadi, S.AP., M.Sc.
Pembimbing : 2. Nanda Kristia Santoso, M.Pd

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT TANJUNGPINANG REGIONAL GENERAL HOSPITAL

Augustine. 19612327. Management. STIE Tanjungpinang Development.
agustina46544@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on organizational commitment at the Tanjungpinang City General Hospital.

This study uses a quantitative research type. Data collection techniques in this study were questionnaires and literature study. The population and sample in this study were 119 medical staff at the Tanjungpinang City Hospital. Data analysis techniques in this study used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis tests and hypothesis testing.

From the results of the independent variable data analysis, namely job satisfaction has an effect on the dependent variable, namely organizational commitment as indicated by t Count of 5.934 > t Table 1.980 with a significance value (Sig) of 0.000 < 0.005 where Ha is accepted, and shows that Job Satisfaction affects Organizational Commitment, while the Determination Test Results (R2) for all variables obtained an R Square value of 0.509, which indicates that Job Satisfaction is able to explain 50.9% of the Organizational Commitment of Employees of the Tanjungpinang City General Hospital, while the remaining 49.1% is influenced by factors others that were not examined in this study.

Based on the results of this study, it was concluded that partially the variable of job satisfaction has a significant effect on organizational commitment at the Tanjungpinang Regional General Hospital.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment

Advisor : 1. Satriadi, S.AP., M.Sc.
Advisor : 2. Nanda Kristia Santoso, M.Pd

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit adalah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan khususnya terkait dengan upaya kesehatan yang rujukan yang mendukung upaya kesehatan puskesmas. Pertumbuhan rumah sakit dewasa ini berkembang dengan pesat. Persaingan antar rumah sakit baik pemerintah maupun swasta serta asing akan semakin keras untuk merebut pasar yang semakin terbuka bebas. Selain itu, masyarakat menuntut rumah sakit harus dapat memberikan pelayanan yang one *stop services*, artinya seluruh kebutuhan pelayanan kesehatan dan pelayanan terkait pasien harus dapat di layani oleh Rumah Sakit secara cepat, akurat, bermutu dan terjangkau.

Tuntutan perkembangan rumah sakit yang pesat tersebut perlu di dukung oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang profesional sehingga dapat menjawab tantangan bisnis yang semakin kompetitif di masa depan. Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral pelayanan kesehatan mempunyai peranan penting yang menentukan dalam keberhasilan pelayanan kesehatan.

Di sisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai reatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan

dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

Komitmen organisasi secara umum diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan dari seseorang yang relatif kuat terhadap suatu organisasi. Sementara Robbins (2016), mengatakan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu sikap dimana karyawan dapat merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi. Namun, saat ini komitmen tidak hanya dianggap sebagai bentuk kesediaan karyawan untuk mau bertahan didalam orginisasi dalam jangka waktu yang lama. Melainkan, seorang karyawan mau melakukan sesuatu yang melampaui batas yang diwajibkan organisasi dan seorang karyawan juga mau memberikan yang terbaik kepada orginisasi apapun bentuknya (Karambut, 2012). Isu tentang komitmen organisasi memang masih menjadi salah satu masalah dan juga sebagai tantangan yang harus diselesaikan manajer SDM. Sampai saat ini, komitmen organisasional masih terus dipelajari dan masih menjadi obyek penelitian yang menarik untuk diteliti khususnya dalam bidang SDM dan perilaku organisasi.

Dalam bekerja yang memungkinkan dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, diperlukan pengukuran melalui kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja, diharapkan dapat mengetahui adanya pengaruh atau tidak terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penyataan dari Amstrong dan Taylor (2014), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perilaku dan perasaan seseorang terhadap pekerja yang mereka

miliki, dengan begitu produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan membuat karyawan dalam organisasi merasa lebih puas, karena diberdayakan oleh organisasi itu sendiri dan kebutuhan sosial dari karyawan merasa terpenuhi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Srivastava (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Dimana, kepuasan kerja sendiri mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dan menjadi penting dalam aktualisasi diri karyawan dalam organisasi.

Jadi dengan demikian, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, seorang karyawan akan menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan tetap ingin bertahan didalam organisasi. Ini sesuai dengan penelitian Mosadeghrad dan Ferdosi (2013), menyatakan bahwa indikator yang ada pada kepuasan kerja secara keseluruhan dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan komitmennya di dalam organisasi.Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberikan dampak yang baik bagi keberlangsungan organisasi. Dalam organisasi rumah sakit, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat berperan dalam pencapaian mutu pelayanan kesehatan yang baik.

Beberapa faktor yang telah dijelaskan tersebut, perlu menjadi perhatian bagi suatu organisasi untuk memperkuat posisi organisasinya dalam menghadapi persaingan di era global saat ini. Salah satu bentuk organisasi yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi ialah rumah sakit. Saat ini, pembangunan rumah sakit di Indonesia terus mengalami peningkatan. Dengan semakin bertambahnya

jumlah pembangunan rumah sakit tersebut, tentunya akan meningkatkan persaingan pelayanan kesehatan baik rumah sakit swasta maupun rumah sakit umum daerah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari situs resmi Departemen Kesehatan Republik Indonesia, pada tahun 2016 rumah sakit di Indonesia berjumlah 2.601 rumah sakit yang terbagi menjadi Rumah Sakit Publik dan Rumah Sakit Privat (Anonim, 2018). Sedangkan pada Badan Pusat Statistik Provinsi kepulauan riau, provinsi kepulauan riau tercatat memiliki 74 rumah sakit, dengan perincian berdasarkan kategori rumah sakit publik dan privat, terdapat 14 rumah sakit umum yang dikelola pemerintah dan 60 rumah sakit umum yang dikelola pihak swasta (Anonim, 2018).

Salah satu rumah sakit yang akan menjadi tempat penelitian adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang. Peneliti memilih rumah sakit sebagai objek penelitian karena rumah sakit mempunyai peran penting dalam pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit bukan hanya sekedar tempat menampung dan menyembuhkan orang sakit saja, melainkan harus mampu memberikan kepuasan pelayanan kesehatan bagi pengguna jasanya.

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang yakni adanya sejumlah keluhan pasien yang ditujukan pada sejumlah komponen yang ada pada rumah sakit. Berikut ini data keluhan pasien di Rumah Sakit yang peneliti dapatkan di Humas RSUD Kota Tanjungpinang.

Tabel 1. 1
Data Keluhan Pasien terhadap RSUD Kota Tanjungpinang

No	Tahun	Jumlah Keluhan
1.	2020	170
2.	2021	210

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 1.1., diketahui bahwa di RSUD Kota Tanjungpinang tercatat adanya peningkatan keluhan pasien pada dua tahun terakhir, yakni pada tahun 2020 jumlah keluhan sebanyak 170 dan di tahun 2021 tercatat sebanyak 210 keluhan. Adapun penyebab adanya keluhan pasien paling sering dikeluhkan yaitu berupa perilaku tenaga kesehatan yang kurang profesional, lama waktu untuk menunggu, dan masalah komunikasi tenaga kesehatan dengan pasien. Kemudian dijelaskan juga secara spesifik terkait data keluhan pasien yang tertuju pada tenaga Kesehatan di RSUD Kota Tanjungpinang pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 2
Data Jumlah Keluhan Pasien Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang Tahun 2021

No.	Bidang	Jumlah Keluhan
1.	Tenaga Non Medis	51
2.	Penunjang Medis	51
3.	Perawat	70
4.	Dokter	38

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 1.2., diketahui bahwa Perilaku tidak profesional, kurang ramah dan cekatan, masalah komunikasi kepada pasien dan lamanya menunggu tersebut bersumber dari tenaga kesehatan. Identifikasi jumlah keluhan yang tertuju pada tenaga kesehatan, didapatkan jumlah keluhan sebanyak 51 pada tenaga non

medis, 51 pada penunjang medis, 70 pada perawat, dan 38 pada dokter. Dari data tersebut dapat disimpulkan keluhan pada perawat yang paling banyak ditemukan, sehingga dapat diindikasikan bahwa keluhan tersebut adalah bentuk ketidak puasan perawan karena ketidakkonsistennya komitmen rumah sakit umum daerah terhadap eksistensi dari perawat.

Berdasarkan hal tersebut, juga diketahui bahwa gaji atau upah atau insentif yang didapat tidak sesuai harapan dan pembagian sistem pembagian upah jasa medik yang kurang adil. Banyaknya pasien setiap hari yang datang ke Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang membuat tenaga kesehatan semakin sibuk setiap harinya sehingga tenaga kesehatan mudah lelah dalam melakukan pekerjaan. Sementara gaji atau upah yang di dapat tidak sebanding dengan pekerjaannya.

Kemudian permasalahan yang terjadi juga pada keberadaan tenaga kesehatan yang bersinggungan secara langsung dengan pasien. Perawat dan dokter juga sebagai tenaga medis dapat membawa citra rumah sakit yang bersangkutan dan tenaganya sangat dibutuhkan oleh pasien. Para perawat dan dokter rumah sakit, dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Di samping itu seorang perawat dan dokter dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta terampil, sehingga dapat mengurangi keluhan pasien. Tuntutan loyalitas bagi seorang perawat dan dokter sangat diperlukan misalnya untuk melakukan tugas lainnya apabila dibutuhkan oleh rumah sakit yang bersangkutan. Mengingat begitu

khasnya tugas seorang tenaga medis maka perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi komitmen organisasinya menjadi positif. Seorang tenaga medis mempunyai kontribusi yang tidak kalah pentingnya dalam usaha untuk mempercepat penyembuhan seorang pasien di rumah sakit.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dengan formulasi judul: ”Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dikemukakan, makarumusan masalah dalam penelitian ini yakni apakah kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian akan diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan teori ilmu pengetahuan yang dimiliki dalam manajemen sumber daya manusia khususnya terkait kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

1.4.2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

b. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Kepala Ruah Sikit Umum Daerah Kota Tanjungpinang, untuk membuat sebuah keputusan dalam membuat kebijakan yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja yang implikasinya bisa meningkatkan komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

1.5. Sistematika Penelitian

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal–hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab–bab selanjutnya penulis membahas tentang hal–hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat mempermudah para pembaca memahami bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini. Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori–teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori–teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku–buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Grand Theory : *Equity Theory*

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori keadilan (*equity theory*). mengatakan bahwa teori keadilan (*equity theory*) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2013).

Teori keadilan menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan (*equity*) atau tidak adil (*unequity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan variasi dari perbandingan sosial. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio hasil input orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan (kompensasi kurang), akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori keadilan karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan terhadap kepuasan

kerja. Khususnya pada karakteristik puas dengan keadilan yang dirasakan karyawan terhadap apa yang akan dikerjakan.

2.1.2. Manajemen

2.1.2.1. Pengertian Manajemen

Menurut Afandi (2018) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Menurut Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana (2015) mengatakan bahwa manajemen adalah inti dari administrasi hal tersebut dikarenakan manajemen merupakan alat pelaksana administrasi dan berperan sebagai alat untuk mencapai hasil melalui proses yang dilakukan oleh anggota organisasi. Pengertian manajemen menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Berdasarkan definisi tersebut peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen

Menurut Amirullah (2015) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang dinginkan secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan

   Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui Langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

   Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3. Pengarahan

   Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan Tindakan koreksi jika dibutuhkan.

2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2013), Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan yang berguna untuk pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan yang seluruhnya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Yani (2012), Sumber daya manusia adalah salah satu unsur dalam organisasi yang artinya sebagai manusia yang bekerja di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia disebut juga dengan personil, tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi yang menggerakkan organisasi dalam eksistensinya. Dimana potensi merupakan aset yang berfungsi sebagai modal non material dalam sebuah organisasi binis , yang bisa diwujudkan menjadi potensi nyata, baik itu secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi,

Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur relasi serta peranan tenaga kerja agar menjadi efektif

dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan juga masyarakat.

Manajemen pada umumnya dihubungkan dengan kegiatan- kegiatan dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan yang terakhir pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien Jalil (2018).

Berdasarkan pernyataan dari para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara yang bertujuan untuk mengatur hubungan antara organisasi dan peranan tenaga kerja untuk mencapai tujuan bersama dengan cara mengimplementasikan sistem perencanaan, perekrutan karyawan, sistem kerja, serta pengembangan karyawan dan pengelolaan karir yang efektif dan efisien untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.

2.1.3.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara stretegis, etis, dan sosial. tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh.

Menurut Sofyandi (2018) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

   Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

   Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

   Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

   Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara stretegis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu

tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan yang terakhir adalah tujuan individual dari pegawai itu sendiri.

2.1.3.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas–tugas yang dilakukan oleh manejemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2016) sebagai berikut:

1. Perencanaan merupakan perencanaan tenaga kerja yang dilakukan secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.
2. Pengorganisasian ialah aktivitas dengan tujuan untuk mengorganisasi seluruh tenaga kerja yang diawali dengan memastikan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan pengaturan dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan merupakan aktivitas mengarahkan seluruh karyawan, supaya mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan adalah fungsi manajemen yang terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen.
4. Pengendalian artinya proses kegiatan mengendalikan seluruh karyawan, supaya mentaati peraturan-peraturan perusahaan serta bekerja sesuai dengan planning atau dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan

5. Pengadaan ialah proses penarikan, seleksi, penempatan, penyesuaian, serta induksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan merupakan suatu usaha yang dilakukan guna meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan melalui pendidikan dan juga pelatihan.
7. Kompensasi artinya penyerahan balas jasa secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*), uang atau barang pada karyawan yang merupakan imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan.
8. Pengintegrasian adalah kegiatan yang bertujuan mempersatukan kepentingan perusahaan serta kebutuhan karyawan, agar terciptanya kolaborasi yang harmonis serta saling menguntungkan dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan karyawan menggunakan prinsip membangun kerjasama yang baik.
9. Pemeliharaan ialah aktivitas untuk memelihara atau meningkatkan keadaan fisik, mental, dan loyalitas karyawan, supaya mereka tetap mau bekerja sama hingga saat pensiun.
10. Kedisiplinan ialah kemauan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan aturan- aturan norma sosial.
11. Pemberhentian

    Pemberhentian (*separation*) ialah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal dan semacamnya (Wibowo, 2015).

George dan Jones (Priansa, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya dan hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya.

2.1.4.2. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Menurut Munandar dkk (Hartini, 2015) ada beberapa ciri-ciri kepuasan kerja yang tinggi, yaitu:

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama.
2. Memperhatikan kualitas kerjanya.
3. Lebih mempunyai komitmen organisasi.
4. Lebih produktif

Locke (Umam, 2018) mengemukakan adanya ciri-ciri intrinsik dari suatu pekerjaan yang kemudian menentukan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan survei diagnostik pekerjaan, diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut adalah :

1. Keragaman keterampilan diperlukan untuk melakukan pekerjaan, dimana semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, pekerjaan semakin kurang membosankan bagi karyawan.
2. Jati Diri Tugas (*task identity*) yaitu sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan, yang berarti tugas tersebut memang sesuai dengannya dan sesuai dengan kemampuannya.
3. Tugas Yang Penting (*task significance*) yaitu rasa pentingnya tugas bagi seseorang, dimana jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh karyawan ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
4. Otonomi pekerjaan yang menimbulkan kebebasan, ketidak bergantungan dan memberikan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.
5. Pemberian Pembalikan pada karyawankan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Pemimpin mendengarkan keluh kesah karyawannya dan memberikan timbal balik/solusi, sehingga membuat karyawan tidak berputus asa dengan pekerjaannya.

2.1.4.3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (Priansa, 2018) aspek-aspek kepuasan kerja adalah:

1. Gaji.

   Kepuasan kerja sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan.upah dan gaji menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

2. Promosi.

   Kepuasan kerja yang sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapat promosi. Karyawan akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi.

   Kepuasan kerja terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yag bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (employee centered) daripada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

4. Tunjangan Tambahan.

   Kepuasan kerja yang berkaitan dengan sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan.

   Kepuasan yang sehubungan dengan sejauhmana individu merasa puas terhadapa penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja.

   Kepuasan kerja sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Rekan Kerja.

   Kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

8. Pekerjaan itu Sendiri.

   Kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas,

kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, dan kompleksitas pekerjaan.

9. Komunikasi.

   Kepuasan kerja yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

Menurut Jewell dan Siegall (Humairoh dkk, 2017) ada beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Aspek Psikologis : berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi: minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
2. Aspek Sosial : berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
3. Aspek Fisik : berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
4. Aspek Finansial : berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi: sistem gaji dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Dari berbagai aspek tersebut, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja adalah gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.

2.1.4.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

As`ad (Priansa, 2018) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat; ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

George dan Jones (Priansa, 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah:

1. Kepribadian.

   Kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri seseorang seperti perasaan, pemikiran, dan perilaku adalah determinan utama yang

menunjang setiap orang yang berpikir dan merasakan mengenai pekerjpan alau kepuasan kerjanya. Kepribadian memberi pengaruh terhadap pemikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannnya sebagai hal positif atau negatif. Seorang individu pegawai yang agresif dan kompetitif akan memiliki target kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu pegawai yang tenang dan santai dalam bekerja.

2. Nilai-nilai.

   Nilai (*ralues*) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karena nilai mencerminkan keyakinan pegawai atas hasil kerjanya dan tata cara pegawai harus berperilaku di tempat keranya. Pegawai dengan nilai kerja intrinsik yang kuat (berhubungan dengan jenis kerja itu sendiri), cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang menarik (*interesting*) dan berarti (*personally meaningful*) seperti pekerjaan yang bersifat sosial (*social work*) ketimbang pegawai dengan nilai kerja intrinsik lemah, meskipun pekerjaan bersifat sosial ini memerlukan twaktu kerja yang panjang dan bayaran yang kecil. Pegawai dengan nilai kerja ekstrinsik yang kuat (berhubungan dengan konsekuensi kerja) cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dibayar tinggi tetapi jenis pekerjaannya monoton (*monotonous*) ketimbang pegawai dengan nilai ekstrinsik rendah.

3. Pengaruh Sosial.

   Determinan terakhir dari kepuasan kerja adalah pengaruh sosial atau pengaruh sikap dan perilaku pegawai. Rekan kerja, budaya kerja, dan gaya hidup pegawai berpotensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasarn kerja.

Misalnya, pegawai yang berasal dari keluarga mapan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan sebagai guru sekolah dasar karena pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan gaya hidup yang dijalaninya selama ini. Pegawai yang tumbuh dari budaya yang menekankan pentingnya melakukan pekerjan yang berguna bagi semua orang, seperti budaya jepang tentunya akan kurang puas dengan pekerjaan yang kompetitif.

4. Situasi Kerja.

Merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, pegawai dengan level lebih rendah, kondidi fisik, wewenang, hubungan dengan pimpinan, pengawasan teknis, keberagaman tugas, dan kondisi kerja. Selain itu, berkenaan dengan:

a. Seberapa menarik atau seberapa membosankan tugas yang diberikan kepada karyawan;
b. Orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti pelanggan;
c. Suasana atau iklim yang berada di sekeliling tempat kerja, seperti tingkat kebisingan, keramaian, dan temperatur udara yang ada di ruang kerja karyawan;
d. Bagaimana organisasi merancang kondisi kerja, seperti jumlah jam kerja, kenyamanan kerja, dan keadilan dalam pemberian gaji dan fasilitas lainnya.

Menurut Luthans (Priansa, 2018) faktor-faktor utama kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri.

   Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan serta pekerjaan yang memberikan status.

2. Gaji.

   Gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi.

   Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4. Supervisi.

   Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5. Kelompok kerja.

   Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

6. Kondisi Kerja.

   Jika kondisi kerja bagus maka karyawan akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaannya, namun bila kondisi kerja rapuh maka pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.4.5. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan : Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah : Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi : Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas : Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja : Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Keith Davis (Sudaryo, Agus & Nunung, 2018) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Perputaran (*turnover*), Perputaran (*turnover*), apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka turnover akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya turnover akan tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (*absence*) kerja Tingkat ketidakhadiran (*absence*) kerja, karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya

(*absence*) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur, adanya kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapannya dengan realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat pekerjaan, pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai- pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.

Sedangkan menurut pendapat Smith, Kendall dan Hulin (Nimran & Amirullah, 2015) mengemukakan indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab
2. Kepuasan terhadap pembayaran menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan

kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan

3. Kepuasan terhadap promosi menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi
4. Kepuasan terhadap supervise menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan didukung penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja
5. Kepuasan terhadap teman sekerja menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.

2.1.5. Komitmen Organisasi

2.1.5.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam Luthans (Priansa, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan: (a) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tertentu (b) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi (c) Keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Allen dan Mayer (Priansa, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi 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.

Greenberg dan Baron (Umam, 2018) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-

nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada perusahaan sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.5.2. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Goleman (Wijaya dkk, 2016) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah:

1. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya.
2. Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
3. Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi "patriot".
4. Memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri.
5. Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.
6. Merasa sebagi pemilik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin.
7. Memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai.

8. Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Menurut Michaels (Francisko, 2017), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran orang baru.
3. Ciri-ciri komitmen organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebgai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat dilihat dari Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan, Ciri-ciri komitmen dalam kelompok, dan Ciri-ciri komitmen organisasi.

2.1.5.3. Komponen dalam Komitmen Organisasi

Menurut Meyer, Allen, dan Smith (Yusuf & Syarif, 2018) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen efektif (*effective comitment*): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi,
2. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif (*normative commiment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Menurut Priansa (2018) komitmen organisasi pegawai terdiri atas komponen sikap dan kehendak. Komponen sikap terdiri dari:

1. Identifikasi.

   Penerimaan tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi pegawai. Penerimaan ini merupakan dasar dari komitmen organisasional. Identifikasi pegawai tampak memalui sikap menyetujui kebijakan organisasi, kesamaan nilai pribadi, dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

2. Keterlibatan Sesuai Peran dan Tanggung Jawab Pekerjaan.

   Hal ini tercermin dari usaha pegawai untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Pegawai bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Pegawai akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan di luar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja.

3. Kehangatan, Afeksi, dan Loyalitas.

   Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai.

Sedangkan adapun yang termasuk kedalam komponen kehendak, yaitu:

1. Kesediaan untuk Menampilkan Usaha.

   Kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan organisasi agar dapat maju.

2. Keinginan untuk Tetap Berada dalam Organisasi.

   Pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu yang lama.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa kompenen dalam komitmen organisasi adalah *Affective commitment, Continuance commitment,*

Normative commitment, komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), komitmen terpadu (*cohesion commitment*), komitmen control (*control commitment*), komponen sikap (identifikasi; keterlibatan sesuai peran; dan tanggung jawab.

2.1.5.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Darmadi (2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Priansa (2018) menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

1. Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh

organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.

2. Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
3. Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
4. Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
5. Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

2.1.5.5. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Busro indikator komitmen organisasi (2018) yakni :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi. Hal ini meliputi : (a) kepercayaan yang kuat dan

menerima nilai dan tujuan organisasi, (b) loyalitas terhadap organisasi, dan (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

2. Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi. Hal ini meliputi : (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi. Hal ini meliputi : (a) kemauan bekerja dan (b) tanggung jawab memajukan organisasi.

Ada juga yang mengemukakan indikator komitmen organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

1. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang

diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.2. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada perusahaan sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Michaels (Francisko, 2017), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut: (a) Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan, seperti menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja. (b) Ciri-ciri komitmen dalam kelompok, seperti sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran orang baru. (c) Ciri-ciri komitmen organisasi antara lain, selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebgai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas.

Apabila karyawan yang memiliki komitmen yang rendah tidak diberi penanganan akan memiliki dampak yang negatif baik dampak bagi karyawan

maupun bagi perusahaan. Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

Namun untuk menciptakan tingkat komitmen organisasi diantara karyawan bukan merupakan pekerjaan yang mudah. Sehingga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Stum (Sopiah, 2018) ada 5 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi, dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. McShane dan Glinow (Priansa, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah kepuasan karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari Hasthakirti (Ginanjar, 2015), menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian tersebut, komitmen organisasi yang dikorelasikan dengan kepuasan kerja dibagi ke dalam tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Kepuasan kerja dan komitmen afektif memiliki hubungan positif yang

signifikan, begitu pula dengan kepuasan kerja dan komitmen normatif. Sebaliknya, kepuasan kerja dan komitmen kontinuitas tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Hasil menelitian yang dilakukan oleh Gunlu et al (Taurisa dkk, 2012) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi, dimana ketika kepuasan kerja seseorang meningkat maka pada saat itu pula komitmen organisasi mereka akan meningkat juga. Namun apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan yang diharapkan maka dipastikan komitmen karyawan tersebut rendah.

Kepuasan kerja adalah rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Setiap karyawan dalam bekerja mempunyai harapan terhadap perusahaannya. Harapan tersebut adalah terpenuhinya faktor pekerjaan, faktor gaji, faktor promosi, faktor supervisi, faktor fasilitas, faktor rekan kerja dan faktor kondisi kerja (Simarmata, 2014).

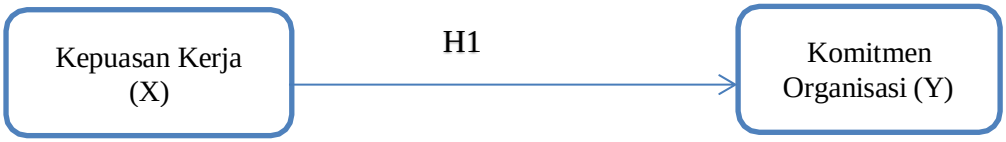
Tercapainya kepuasan kerja merupakan kebutuhan setiap karyawan yang bekerja, bukan saja yang bersifat fisik namun juga lebih bersifat psikis (Simarmata, 2014). Artinya kepuasan kerja lebih mengarah kepada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Maka arti dari kepuasan kerja adalah suatu respon emosional saat seorang karyawan mendapatkan kesenangan dari suatu pekerjaan (Simarmata, 2014).

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka, berikut bentuk kerangka berpikirnya:

Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran



Sumber: Data yang diolah, 2022

Keterangan:

Berpengaruh Secara Parsial

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan konsep teori yang dikumpulkan diatas, maka peneliti bermaksud mengambil hipotesis:

H1 : Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2.5. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian dari yang dilakukan oleh peneliti yang terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang kita teliti. Penting bagi kita untuk mereview hasil dari pada peneliti terdahulu guna mengetahui masalah apa saja yang pernah dibahas oleh peneliti terdahulu. Berikut beberapa hasil jurnal.

2.5.1. Jurnal Nasional

Pertama penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana pada tahun 2014, dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan". Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 166 Responden dipilih dengan proportional random sampling dari karyawan yang langsung berhadapan dengan konsumen. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara beban kerja dan gaji sangat penting diperhatikan demi menjaga komitmen organisasional, di sisi lain, kepuasan kerja akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan kesediaan karyawan untuk memberikan kualitas layanan terbaik.

Kedua penelitian dilakukan oleh Firmananda Hutama Akbar, Djamhur Hamid dan Mochammad Djudi tahun 2016, dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan". Responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 75 orang dengan menggunakan *propotional random sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah Explanatory Research dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi sebagai alat pengumpulan data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur path yang dibantu dengan program SPSS 21 for windows. Hasil analisis jalur path menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara siginifikan

terhadap Komitmen Organisasional dengan koefisien 0,535 dan nilai signifikan 0,000 ≤ 0,05. Kepuasan Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,516 dan nilai signifikan 0,000 ≤ 0,05. Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,251 dan nilai signifikan 0,016 ≤ 0,05. Pengaruh tidak langsung variable kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional adalah sebesar 0,134 lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,516.

Ketiga penelitian dilakukan oleh Hamdani, Devi Yasmin, & Fenni Supriadi tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Pontianak". Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perputakaan Kota Pontianak yang berjumlah 44 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji kelayakan model (Uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah, yaitu: Y= 0,362 + 0,893X, dapat diartikan konstanta sebesar 0,362 artinya jika kepuasan kerja (X) nilainya adalah 0 (nol), maka komitmen organisasional (Y) nilainya 0,362 sedangkan koefisien variabel kepuasan kerja (X) sebesar 0,893 artinya jika nilai kepuasan kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai komitmen organisasional (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,893 satuan. Koefisien korelasi (R) bernilai 0,812, artinya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi (R2)

bernilai sebesar 0,659 artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 65,90% dan sisanya sebesar 34,10% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Uji kelayakan model F, diketahui bahwa F hitung> F tabel (81,040> 4,07) sehingga Ha diterima dan nilai probabilitas (sig) adalah 0,000 < 0,05, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

2.5.2. Jurnal Internasional

Penelitian yang dilakukan oleh Ferry Irawan, Mei Ie pada tahun 2021 dengan judul "*The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment*". Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan menggunakan purposive sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan SEM, yang diolah dengan bantuan software SmartPLS versi 3.3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT XYZ di Jakarta Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi pekerja lapangan di PT XYZ, dan manfaat ini sangat penting karena dapat menyelesaikan berbagai macam permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Karena pada dasarnya komitmen organisasi dapat tumbuh dari lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diharapkan perusahaan dapat melaksanakan upaya lebih lanjut mengenai situasi dan kondisi lingkungan kerja di sekitar

perusahaan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan, baik dari segi pekerjaan, gaji, promosi, dan rekan kerja. Hal ini dapat membuat karyawan lebih semangat, puas, dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT XY.

Penelitian selanjutnya oleh Omoankhanlen Joseph Akhigbe pada tahun 2014 dengan judul "*Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment in Nigeria Manufacturing Organizations*". Sampel untuk penelitian ini terdiri dari 106 karyawan dari perusahaan manufaktur yang dipilih. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi metodologi, analisis kuantitatif dan kualitatif. Alat statistik koefisien korelasi Rank-Order Spearman diadopsi untuk menguji hubungan antara variabel yang ditinjau sementara analisis regresi berganda diadopsi untuk mengevaluasi efek moderasi budaya perusahaan pada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara semua dimensi kepuasan kerja yang diuji (yaitu gaji, promosi, kondisi kerja) dan komitmen organisasi. Berdasarkan temuan, disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkatkan komitmen organisasi..

Dilanjutkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karina Yoveline pada tahun 2015 dengan judul "*The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Study of Employees in PT X*". Pengumpulan data menggunakan simple random sampling dengan mendistribusikan 138 kuesioner kepada karyawan di PT X. Lalu, data akan dianalisis dengan multiple linear regression. Hasil menunjukan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi yang

signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Sebagai dimensi individual, semua kepuasan kerja kecuali *fringe benefit*, memiliki korelasi yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini digunakan jenis *explanatory research* dengan metode kuantitatif. Tata cara *explanatory research* adalah metode riset yang diperuntukan untuk penelitian yang mencoba menjelaskan letak suatu variabel yang diminati dan mengamati pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini bersifat menjelaskan dengan tujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menyangkal suatu teori atau hipotesis yang ada atas dasar hasil penelitian yang telah dilakukan terdahulu (Sugiyono, 2018).

Kaedah penyelidikan dengan menggunakan metode kuantitatif disebut kaedah penyelidikan berdasarkan falsafah positivisme dan digunakan untuk mengamati populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2018). Data dikumpulkan dengan alat penyelidikan, dan analisis data dilakukan dengan melengkapi data, sampai pengukuran, perhitungan, rumus dan validitas data numerik ditulis dalam statistik.

3.2. Jenis Data

3.2.1. Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), data yang didapat dari sumber asli melalui wawancara, survei, ataupun observasi merupakan data primer. Data primer adalah data yang lebih relevan karena informasi yang diperoleh akan

sesuai dengan fakta dan kondisi nyata sesuai dengan waktu penelitian dilakukan. Pada penelitian ini data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang merupakan keseluruhan populasi pada objek penelitian yaitu tenaga medis maupun non medis yang diyakini dapat memberikan informasi tentang variabel-variabel yang diteliti.

3.2.2. Data Sekunder

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), data yang diperoleh melalui informasi yang telah diproses dan dikumpulkan oleh sumber yang telah ada dan diyakini kebenaranya merupakan makna dari data sekunder. Sumber data sekunder dapat berupa catatan penelitian terdahulu, dokumen, publikasi pemerintah, laporan media, situs web, internet.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Kuesioner

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), kuesioner merupakan salah satu instrumen penelitian yang berupa daftar pernyataan dan pertanyaan siap pakai yang ditujukan untuk responden menulis jawaban mereka, umumnya isi kuesioner didefinisikan dengan jelas agar responden mudah untuk memahami dan mengisi kuesioner dengan baik. Peneliti menyediakan daftar pernyataan tentang identitas diri yang diwawancarai, surat yang meminta mereka untuk mengisi kuesioner, dan berbagai pernyataan serta jawaban yang telah disediakan penelitiuntuk menanggapi tentang Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

3.3.2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.4. Populasi & Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), populasi adalah keseluruhan objek penyelidikan, peristiwa atau perkara menarik yang ingin diselidiki oleh penyelidik. Pada penelitian ini adalah seluruh tenaga medis maupun non medis yang berjumlah 234 orang, dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.1.

Jumlah Tenaga Kesehatan dan Tenaga Pendukung di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah	Keterangan
1.	Perawat	116	Tenaga Medis
2.	Bidan	12	Tenaga Medis
3.	Farmasi	11	Tenaga Medis
4.	Kesehatan Lingkungan	2	Tenaga Medis
5.	Gizi	3	Tenaga Medis
6.	Keterapian Fisik	2	Tenaga Medis
7.	Keteknisian Medik	10	Tenaga Non Medis
8.	Teknik Biomedika	14	Tenaga Medis
9.	Manajemen	50	Tenaga Non Medis
10.	Struktural	14	Tenaga Medis/ Non Medis
Total		234	

Sumber: Data Olahan, 2022

3.4.2. Sampel

Menurut Cohen (Apriani & Faiqah, 2017) Sampel merupakan perwakilan dari total populasi. Teknik pengambilan sampel ditentukan dari jumlah populasi penelitian. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Purposive Sampling (Sugiyono, 2013) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu yang dilakukan ialah kepada responden yang sudah memiliki kriteria dalam penelitian. Pada penelitian ini sudah ditentukan bahwa responden ialah sampel tenaga medis.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael (Sugiyono, 2013). Sampel diambil berdasarkan jumlah populasi yang berada di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang yaitu sebanyak 119 orang, dengan taraf kesalahan 5% dari jumlah populasi sejumlah 176 orang.

3.5. Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berguna untuk mengidentifikasi standar yang dapat diamati agar mampu mengukur variabel. Maka perlu pemahaman dari berbagai unsur yang menjadi dasar penelitian pada operasional variabel penelitian. Definisi operasional variabel dalam dalam penelitian ini seperti berikut.

Tabel 3.2.

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Butir Pernyataan
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan sikap emosional, kesenangan dan cinta kerja yang Mempengaruhi etika profesional, disiplin dan produktivitas. (Ganaphati, 2016)	1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Gaji 3. Atasan 4. Teman Kerja 5. Promosi (Hartatik, 2014)	Likert	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi 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. Allen dan Mayer (Priansa, 2018)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Kontinu 3. Komitmen Normatif (Priansa, 2018)	Likert	1-2 3-6 7-10

Sumber: Data Olahan, 2022

3.6. Teknik Pengolahan Data

Setelah informasi dan data terkumpul, peneliti menganalisis ataupun mencerna informasi yang diperoleh supaya bisa digunakan buat memecahkan permasalahan yang sudah dirumuskan serta diajukan dalam proses penelitian. Adapun langkah-langkah dalam mengolah data, yaitu:

1. Editing

Pengecekan data yang telah dikumpulkan dengan tujuan menghilangkan kemungkinan adanya kesalahan-kesalahan yang terjadi saat pencatatan hal ini bersifat koreksi, hal-hal yang perlu diperhatikan, seperti:

a. Relevansi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan.
b. Kelengkapan pengisian daftar pertanyaan
c. Keajegan (*consistency*) jawaban responden

Hal ini dapat dilakukan dengan melengkapi atau mengoreksi pengumpulan data baru untuk memastikan keakuratan jawaban.

2. Coding

Coding atau pengkodean adalah memberi atau membuatkan kode pada tiap informasi. Kode merupakan syarat yang dibuat dengan wujud angka ataupun huruf untuk membagikan petunjuk pada sesuatu informasi yang dianalisis. *Coding* adalah kegiatan menukar informasi berupa huruf menjadi informasi berupa angka. Kegunaan dari coding untuk mempermudah analisis data dan mempercepat input informasi. *Entry* data adalah transfer kode data dari kuesioner yang telah diisi ke aplikasi. Enkripsi data adalah memberikan kode khusus pada jawaban responden untuk mempermudah proses pencatatan informasi, analisis dan pemahaman.

3. Scoring

Untuk memudahkan dalam jawaban masalah penelitian, dalam hal ini peneliti mengubah bentuk data yang bersifat kualitatif menjadi bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dan pemberian skor ini menggunakan sistem skala lima, yaitu:

a.	Sangat setuju	diberi skor 5
b.	Setuju	diberi skor 4
c.	Netral	diberi skor 3
d.	Tidak setuju	diberi skor 2
e.	Sangat tidak setuju	diberi skor 1

4. Tabulating

Tabulasi adalah pembuatan tabel yang mengandung data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang diperlukan. Tabulasi membutuhkan ketepatan untuk menghindari terjadinya kesalahan. Pentabelan ini dibuat bertujuan untuk meringkas semua data yang akan dianalisis. Setelah selesai proses tabulasi, kemudian data diproses dengan menggunakan aplikasi JASP.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk mempermudah data dan membuat data menjadi lebih sederhana ketika dibaca dan dipahami. Alat analisis data yang digunakan adalah JASP.

3.8. Uji Kualitas Data

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas dirancang untuk mengukur kualitas instrumen penelitian. Jika alat tersebut dapat mengukur apa yang perlu diukur, maka alat tersebut dianggap valid dan efektif. (Cooper & Schindler, 2014). Untuk menentukan kelayakan suatu item digunakan uji koefisien korelasi yang signifikan dengan tingkat signifikan 0,05 maka dikatakan bahwa suatu item memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total dan item tersebut dinyatakan valid. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bivariat Pearson (Korelasi Pearson product moment). Pernyataan yang mempunyai korelasi yang signifikan dengan jumlah skor menunjukkan bahwa unsur-unsur ini dapat menyokong apa yang yang dinyatakan. Uji ini menggunakan uji dua sisi dengan tahap batas 0,05. Keperluan ujian adalah seperti berikut:

a. Apabila r hitung ≥ r tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05), maka kuesioner memiliki korelasi signifikan dengan skor total hal ini dinyatakan valid
b. Apabila r hitung < t tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka kuesioner tidak memiliki korelasi dengan skor total hal ini dapat dinyatakan tidak valid.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan agar dapat mengukur keandalan instrumen atau pernyataan kuesioner. Apabila hasil data sama diperoleh saat instrumen berulang kali digunakan untuk mengukur riset sejenis maka instrumen tersebut dianggap

andal atau reliabel (Cooper & Schindler, 2014). Penelitian ini menggunakan metode analisis Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian.

Menurut Priyatno (2016) metode cronbach's alpha berguna menghitung suatu tes yang tidak memilih antara "ya" atau "tidak", tetapi untuk mengukur keandalan tes yang berupa sikap. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a. Item kuesioner dinyatakan reliabel (andal) apabila menghasilkan nilai cronbach alpha > 0,60.
b. Item kuesioner dinyatakan tidak reliabel (tidak andal) apabila nilai cronbach alpha < 0,60.

3.9. Uji Asumsi Klasik

Salah satu prasyarat untuk melakukan analisis regresi adalah dengan melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum menguji hipotesis yang telah dicadangkan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, asumsi klasik diuji meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, yang dijelaskan sebagai berikut.

3.9.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data dari variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi terdistribusi secara normal. Hal terbaik terjadi apabila model regresi menunjukkan bahwa data berdistribusi normal atau mendekati distribusi normal (Ghozali, 2016). Langkah menganalisis uji normalitas dapat dengan melihat nilai probabilitas dari hasil uji kolmogorov smirnov test. Dasar aturan untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Apabila nilai signifikansi > 0,05, maka data terdistribusi normal.
b. Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak terdistribusi normal

3.9.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terjadi kesalahan residu dalam model regresi atau varians pengamatan tidak konsisten dengan pengamatan lain. Apabila tidak ada perubahan varians residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, hal ini disebut homoskedastisitas, jika ada penyimpangan maka disebut heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016). Hasil output SPSS melalui grafik scatterplot dengan cara menganalisisnya sebagai berikut:

a. Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik menyebar dibawah ataupun diatas garis 0 dan residual dari setiap nilai prediksi berubah dan perubahannya cenderung konstan.
b. Heteroskedastisitas terjadi dikarenakan hubungan antara prediksi dan residual membentuk suatu pola sehingga pada scatterplot titik-titiknya membentuk pola yang teratur, baik yang menyempit, melebar maupun bergelombang.

3.10. Uji Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis yang mengukur pengaruh satu variabel independen atau dapat disimbolkan X terhadap variabel dependen dan disimbolkan dengan huruf Y. Pada penelitian ini variabel independen yaitu Work Life Balance dan variabel dependennya adalah Kepuasan

Kerja, dengan hasil satu-satunya kontribusi untuk berubah. Nilai variabel independen berupa koefisien regresi (b). Semakin tinggi koefisiennya, semakin besar kontribusinya terhadap perubahan nilai. Maka persamaan umum regresi linier sederhana dapat diberi keterangan sebagai berikut:

Y = a + bX + e Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Komitmen Organisasi

e = Kesalahan

3.11. Pengujian Hipotesis

3.11.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau Uji t merupakan suatu pengujian yang dipergunakan untuk mengetahui keakuratan suatu hipotesis. Pada penelitian kegunaan uji t untuk menyatakan keakuratan seberapa jauh variabel work life balance mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Penerimaan atau penolakan suatu hipotesis dapat dinilai dengan cara melihat signifikan 0,05 dengan ketentuan berikut ini:

a. Jika hasil suatu signifikan > 0,05 maka hipotesis tersebut ditolak, sehingga variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya secara parsial.

b. Jika nilai suatu signifikan < 0,05 maka hipotesis tersebut diterima, sehingga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya secara parsial.

Langkah-langkah untuk melakukan uji parsial (Uji t) sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis
b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji t
c. Menentukan t hitung
d. Kriteria pengujian

3.11.2. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Uji koefisien determinasi adalah suatu pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa jauh model dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen dikarenakan variabel independennya (Ghozali, 2018). Pada uji koefisien determinasi nilai koefisien determinasi berada di rentang nilai 0 hingga 1. Pembagian koefisien dengan nilai 0 bermakna tidak memiliki korelasi. Untuk nilai direntang 0,001 hingga 0,199 bermakna korelasi di tingkat sangat lemah. Nilai korelasi direntang 0,200 hingga 0,399 bermakna korelasi di tingkat lemah. Nilai korelasi direntang 0,400 hingga 0,599 bermakna korelasi di tingkat sedang. Nilai korelasi direntang 0,600 hingga 0,799 bermakna korelasi di tingkat kuat. Nilai korelasi direntang 0,800 hingga 1,000 bermakna korelasi sangat kuat. Nilai R yang kecil menjelaskan bahwa kemampuan suatu variabel independen sangat terbatas untuk terjadinya perubahan pada variabel dependen. Apabila nilai korelasi mendekati 1 maka hal itu diartikan bahwa variabel

independen hampir diperlukan untuk memprediksi semua perubahan variabel dependen.

3.12. Jadwal Penelitian

Tabel 3.3.

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2022				2023	
		September	Oktober	Nopember	Desember	Januari	Februari
1	Persiapan penelitian						
	- Penyusunan dan pengajuan judul						
	- Pengajuan proposal						
	- Perizinan penelitian						
2	Pelaksanaan						
	- Pengumpulan data						
	- Analisis data						
3	Penyusunan laporan						
	- Penyusunan hasil penelitian						
	- Presentasi hasil penelitian						

Sumber: Data Olahan, 2022

DAFTAR PUSTAKA

Busro, M. (2018). Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenamedia Group.

Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). Business Research Methods 12th Edition In Business Research Methods. New York: McGrawlHill.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Ganaphati, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). Ecodemica, IV(1), 125–135.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (8thed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). SMART – Study & Management Research, XIV(3), 52–61.

Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS(Center for Academic Publishing Service).

Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In Yogyakarta: Indomedia Pustaka. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Propesional. Surabaya: Zifatama.

Priyatno, D. (2016). Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.

Purwanto, E. H., Saputra, E. K., & Risnawati. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau. Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang, 3(1), 72–79.

Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business (Seven Edit). New York: John Wiley@Sons.

Simamora, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952–962.

Yusuf, B. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah,p. 300. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Z.C., M., Supriyanto, & Ivanti, A. (2016). Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale. Widyakala Journal, 3, 9. https://doi.org/10.36262/widyakala.v3i0.20

CURICULUM VITAE

BIODATA :

Nama	: Agustina
Tempat / Tanggal Lahir	: Tanjungpinang / 13 Agustus 1983
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Status	: Menikah
Nomor HP	08127718749
E-mail	: agustina46544@gmail.com
Alamat	: Perum. Griya Hangtuah Permai Blok. H No. 31

RIWAYAT PENDIDIKAN :

1. SDN 005 Tanjungpinang Barat (1989 -1996)
2. SMPN 3 Tanjungpinang (1996 - 1999)
3. SMAN 5 Tanjungpinang (1999 - 2022)
4. STIE PEMBANGUNAN Tanjungpinang (2019 – 2023)