

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT

(Studi pada RSU PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo)

Ridwan Baraba

Universitas Muhammadiyah Purworejo
barabaridwan@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out : 1). The effect of work environment on job satisfaction, 2). The effect of organizational commitment on job satisfaction, 3) The dominant variable which influence the job satisfaction, whether it is work environment or organizational commitment. Data were collected from 60 respondents by means of population method. Data analysis was conducted through descriptive analysis, which include the research instrument validity test by using product moment correlation and reliability testing by using Cronbach's Alpha technique, hypothesis testing which multiple linear regression analysis with the t test and coefficient of determination. The result of the research showed that: 1). Work environment have a positive and significant impact on job satisfaction, 2). Organizational commitment have a positive and significant impact on job satisfaction, 3) Organizational commitment variables have more dominant influence on job satisfaction than work environment.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment and Organizational Commitment*

LATAR BELAKANG MASALAH

Rumah sakit adalah sebuah perusahaan jasa yang memberikan jasa kesehatan bagi masyarakat. Dalam operasionalnya, perusahaan dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang baik karena berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan pasiennya. Pada perusahaan jasa rumah sakit, perawat adalah salah satu faktor penentu dalam menciptakan kepuasan bagi pasien karena perawat biasanya berhubungan dengan pasien mulai pada saat pemeriksaan sampai pada saat akan dirawat inap di rumah sakit dan jika sudah dirawat di rumah sakit perawat akan berhubungan dengan pasien selama 24 jam. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien. Seorang pasien atau keluarganya yang puas akan menjadi komponen promosi yang sangat efektif dimana mereka akan mempromosikan kepada saudara, teman, atau siapa saja yang membutuhkan jasa layanan tersebut. Untuk mendapatkan perawat berkinerja baik sehingga dapat memberikan layanan baik yang dapat memberikan kepuasan kepada konsumen (pasien) maka hal pertama yang harus dilakukan rumah sakit adalah menciptakan kepuasan dalam diri perawat tersebut terlebih dahulu, sehingga faktor kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat krusial dalam instansi rumah sakit.

Kepuasan kerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, Haryani (1998) menyatakan setiap karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja pada tingkat “*full capacity*” sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Kepuasan kerja ini hendaknya terwujud dalam diri seorang perawat sehingga akan membuat mereka nyaman dalam bekerja dan produktivitas kerjanya meningkat. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Seperti dikemukakan As’ad (2005) semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki secara umum akibat adanya persepsi masing – masing individu dalam pekerjaannya.

Ketika produktivitas karyawan dituntut senantiasa ditingkatkan maka hendaknya dipenuhi apa yang diharapkan karyawan dan akan membuat mereka semakin puas. Jewell, Siegal (1998) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah baik atau tidaknya hasil kerja seseorang tentunya diawali oleh puas atau tidaknya yang bersangkutan dalam merespon lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Van Dye et. al. (1995) berpendapat rekan kerja berperan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik mengakibatkan sesama rekan kerja akan lebih saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Robbins, 2002). Indikator yang digunakan meliputi: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan,

suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2007).

Agar dapat bekerjasama dan berprestasi kerja dengan baik seorang perawat harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemeliharaan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dan menimbulkan kepuasan kerja dalam dirinya. Guna dapat bekerjasama dan berprestasi kerja dengan baik seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja (Karsono, 2008). Komitmen organisasi yang kuat mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi (Porter et. al. 1974) dalam Karsono (2008).

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Tunas Medika sebagai penyedia jasa kesehatan yang mempunyai tujuan memberikan jasa kesehatan yang terbaik kepada pasiennya dengan biaya terjangkau. Perawat sebagai salah satu ujung tombak pemberi layanan secara langsung kepada pasien diharapkan memiliki kinerja yang baik untuk itu kepuasan kerja harus ada pada diri perawat. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menganalisis pengaruh hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena lingkungan kerja dapat memengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula berpengaruh negatif. Apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, dan ini berarti akan meningkat efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan. Sedangkan apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang negatif, maka pekerja tersebut akan mengalami kemerosotan moral dalam bekerja dan akibatnya akan terjadi suatu pemborosan – pemborosan atau pengeluaran biaya yang lebih banyak dibandingkan dengan biaya yang semestinya dikeluarkan (Sri dan Susialisasi, 2011).

Robbins (2002) berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pendapat lain mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan sehubungan dengan perusahaan mereka (Robbin, 2002). Selain itu menurut Robbin (2002) bahwa iklim organisasi merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Mempengaruhi individu – individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Artoyo dalam Sariyathi (2007) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja organisasi adalah suatu ciri – ciri atau sifat – sifat yang menggambarkan suatu lingkungan kerja psikologis organisasi yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, sikap dan perasaan dari anggota organisasi tersebut. Macam Lingkungan Kerja: 1). Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kinerja karyawan dan tampak secara fisik, yang terdiri dari: suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara, Faktor – faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002) terdiri atas: a). Ukuran ruang kerja, b). Pengaturan ruang kerja, c). Privasi. 2). Lingkungan Kerja Nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Komitmen Organisasi

Becker (1960) berpendapat bahwa komitmen digunakan untuk menjelaskan apa yang ia sebut sebagai "*perilaku yang konsisten*" di mana orang bertindak secara konsisten karena aktivitas dari beberapa jenis tertentu dianggap benar dan tepat dalam masyarakat atau kelompok sosial dan karena penyimpangan dari standar ini dihukum. Oleh karena itu, komitmen mengacu pada keadaan psikologis yang mengikat individu untuk organisasi (Allen dan Meyer 1990). Komitmen organisasi juga dapat didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi. Williams dan Hazer (1986), komitmen ditandai oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan keyakinan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk memperluas upaya bagi organisasi dan keinginan untuk tetap dalam organisasi.

Blau dan Boal (1987) membahas dua pendekatan dalam mendefinisikan komitmen disebut sebagai pendekatan perilaku dimana individu dilihat sebagai berkomitmen untuk organisasi jika ia terikat oleh tindakan masa lalu "*sunk cost*" (tunjangan tambahan, gaji sebagai fungsi dari usia atau kepemilikan) dan dalam pendekatan sikap, komitmen organisasi dipandang sebagai orientasi individu yang lebih positif terhadap organisasi; di sini, komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya, dan dia ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi untuk memfasilitasi tujuannya. Komitmen sikap adalah afektif; karyawan secara

emosional melekat pada organisasi dan melihat tujuan mereka dan tujuan organisasi serupa (Mowday et.al.1982).

Allen dan Meyer (1990) awalnya mengusulkan bahwa perbedaan dibuat antara *affective* dan *continuance commitment*. *Affective commitment* menunjukkan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi, sedangkan *continuance commitment* menunjukkan biaya yang dirasakan terkait dengan meninggalkan organisasi. Allen dan Meyer (1990) kemudian menyarankan komponen komitmen yang ketiga yang dapat dibedakan yaitu *normative commitment*, yang mencerminkan kewajiban yang dirasakan untuk tetap dalam organisasi. Faktor utama yang membedakan berbagai bentuk komitmen dari satu ke yang lain dalam berbagai model adalah pola pikir (misalnya, ikatan emosional, rasa yang terkunci dalam, kepercayaan dan penerimaan tujuan) yang dianggap mencirikan komitmen (Meyer dan Herscovitch 2001). Beberapa pendekatan komitmen ini pendekatan dapat membantu dalam diagnosis organisasi dan prosedur intervensi yang bisa menentukan kekuatan, ada atau tidak adanya komitmen tertentu (Reichers 1985). Menurut untuk Allen dan Meyer (1990), ketiga komponen komitmen (*affective, continuance, and normative*) berbeda terutama dalam hal pola pikir yang mengikat individu untuk organisasi. Oleh karena itu, Young dan Denize (1995) menyatakan bahwa jenis komitmen yang berbeda bisa lebih atau kurang diinginkan dan memerlukan berbagai jenis program untuk mempertahankan dan memperkuat mereka.

Guna melihat Komitmen Organisasi penelitian ini menggunakan dasar teori *Affective Commitment* yaitu pendekatan yang paling umum terhadap komitmen organisasi dalam literatur adalah komitmen dianggap sebagai keterikatan emosional atau afektif terhadap organisasi sehingga individu sangat berkomitmen mengidentifikasi, terlibat, dan menikmati keanggotaan dalam organisasi (Allen dan Meyer 1990). Karyawan yang memiliki tingkat identifikasi organisasi telah meningkatkan perasaan rasa memiliki terhadap organisasi mereka dan lebih melekat secara psikologis padanya (Lee et.al. 2007). Dengan demikian, karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka ingin melakukannya (Allen dan Meyer 1990). Kepemilikan psikologis berbasis organisasi berkaitan dengan perasaan individu anggota terhadap kepemilikan dan hubungan psikologis ke organisasi secara keseluruhan termasuk budaya dan iklim organisasi, sikap manajemen senior, tujuan dan visi organisasi, reputasi organisasi, dan kebijakan dan prosedur perusahaan (Mayhew et.al. 2007). Oleh karena itu, mengembangkan komitmen afektif harus fokus pada pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan seperti otonomi, signifikansi tugas, identitas tugas, variasi keahlian, umpan balik atasan dan ketergantungan organisasi, yang semuanya telah diidentifikasi sebagai penyebab yang signifikan dari komitmen afektif (Jaros 1997).

Kepuasan Kerja

Banyak para ahli mendefinisikan makna kepuasan kerja namun pada intinya tidak terlalu jauh dalam pengertiannya. Robins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Rivai V (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi

yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Wexley dan Yukl (1997) yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan – harapannya terhadap masa depan.

Menurut Handoko (2002) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaannya dimana karyawan tersebut bekerja. Hal tersebut akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan hal tersebut akan tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya, hal ini sangat tergantung pada kebutuhan seseorang dan tuntutan yang menjadi beban orang tersebut, sehingga untuk mencapai suatu kepuasan kerja dibutuhkan penyesuaian antara kebutuhan dan tuntutan yang dihadapi. Guna mengukur dimensi kepuasan kerja tersebut peneliti akan menggunakan instrumen *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dikembangkan oleh Weiss, et. al. (1967) dalam Ghazali (2004) yang terdiri dari: terdapat variasi pekerjaan, kemampuan atasan dalam pengambilan keputusan, pemberian reward atas prestasi kerja yang memadai, adanya job yang pasti, kesempatan bagi karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya dan ada kebebasan, kesempatan untuk mengabdikan diri pada Negara, Kebijakan yang diberikan pimpinan mudah di mengerti dan dipraktekkan.

Hipotesis

Dalam penelitian ini berdasarkan landasan teori/kajian pustaka dan penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Ada pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Diduga variabel lingkungan kerja adalah lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2012 di RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo, dengan subyek penelitian adalah perawat RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan seluruh perawat RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo yang berjumlah 60 orang dan semuanya akan digunakan sebagai responden.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data penelitian ini adalah data primer dalam hal ini adalah jawaban koesioner yang diberikan oleh perawat RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode koesioner. Responden diminta memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan dirinya.

Definisi Operasional

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik (Robins, 2002).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi (Allen dan Meyer 1990). Indikator variabel ini disusun dengan menggunakan instrument dari *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang dikembangkan oleh Porter, et. al (1974) dalam Allen dan Meyer (1990).

Kepuasan kerja adalah: sikap yang dimiliki secara umum oleh setiap orang atau individu dalam pekerjaannya (Robbin, 2001 dalam Karsono, 2008). Indikator variabel ini disusun dengan menggunakan instrument dari *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dikembangkan oleh Weiss, et. al. (1967) dalam Ghozali (2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis satu dan dua. Sedangkan hasil hioitesis yang ketiga dari penelitian ini ditolak karena variabel komitmen organisasi lebih dominan terhadap lingkungan kerja. diterimanya H1 dan H2 dalam penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatonah dan Utami (2010).

Pembahasan

Hasil tabulasi karakteristik responden penelitian diperoleh data sebagai berikut: berdasarkan jenis kelamin yang mengikuti penelitian ini perawat wanita lebih banyak dibanding pria hal ini menggambarkan minat pria untuk menjadi perawat lebih kecil dibanding wanita. Sedangkan dari usia peserta penelitian dengan rentang usia 23 - 45 tahun , usia produktif masih mendominasi antara 23 – 26 tahun, dengan jumlah usia produktif yang tinggi hendaknya pelayanan yang diberikan kepada pasien lebih cepat dan tepat. Berdasarkan tingkat pendidikan akhir peserta responden mayoritas berpendidikan akhir DIII guna meningkatkan layanan kepada pasien hendaknya ada peningkatan jenjang studi dan adanya dukungan dari pihak manajemen rumah sakit. Mayoritas perawat bekerja kurang dari tiga tahun sehingga pengalaman kerja mereka masih sangat kurang hal ini akan berpengaruh terhadap pemberian layanan kepada pasien. Berbagi pengalaman dalam suatu forum pertemuan antar perawat tentunya akan menjadi media dalam berbagi pengalaman antara yang sudah lama bekerja kepada para perawat yang masih baru bekerja.

Analisi deskriptif yang dilakukan memberikan hasil bahwa variabel lingkungan kerja di RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo dalam kondisi sedang. Alasan perawat menilai lingkungan kerjanya baik secara fisik ataupun non fisik seperti disampaikan pihak manajemen RSUD Muhammadiyah Tunas Medika dalam hal ini Bapak Sudharta, A.Mk. selaku Kepala Bidang Keperawatan RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo dilatar belakangi oleh permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja fisik diantaranya

ukuran ruangan kerja yang tidak representatif yaitu tidak seimbang luas ruangan dengan jumlah orang yang ada dalam ruangan sehingga dirasa tidak nyaman bagi perawat dalam bekerja, namun hal ini terjadi manakala banyaknya tenaga perawat praktek lapangan dari berbagai perguruan tinggi keperawatan. Hal tersebut tentunya juga akan berdampak pada suhu udara yang ada dirasa cukup panas meskipun sudah adanya penyejuk ruangan. Sedangkan variabel komitmen organisasi dari persepsi perawat di RSUD Muhammadiyah Purworejo juga dalam kondisi sedang alasan menurut pihak manajemen rumah sakit karena sebagian besar dari tenaga perawat yang ada memiliki latar belakang nilai yang tidak sama dengan latar belakang nilai yang dijunjung oleh rumah sakit ini. Sebagai rumah sakit islam terlebih sebagai bagian dari amal usaha Muhammadiyah tentunya nilai yang dianut adalah nilai yang sesuai dengan ajaran Muhammadiyah. Untuk meminimalkan perbedaan nilai yang ada sudah banyak hal yang dilakukan manajemen rumah sakit diantaranya dengan melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan Pimpinan Daerah Muhammadiyah setempat dan menyelenggarakan pengajian – pengajian. Sedangkan variabel kepuasan kerja juga dalam kondisi sedang menurut manajemen rumah sakit dilatar belakang oleh rendahnya gaji yang diterima perawat dari persepsi mereka yang berharap adanya kesetaraan gaji yang diterima dengan pegawai negeri sipil. Walaupun manajemen dalam setiap bulannya telah memberikan uang insentif kepada perawat berdasarkan jumlah pasien, insentif dibagi berdasarkan poin yang dinilai dari masa kerja, tingkat pendidikan dan keahlian / spesialisasi.

Berdasarkan uji validitas kuesioner menggunakan tipe validitas konstruk (*Construct Validity*) dengan teknik *Product Moment* diperoleh 12 item pertanyaan yang valid untuk instrumen lingkungan kerja, semua item pertanyaan valid untuk instrumen komitmen organisasi dan juga semua item pertanyaan valid untuk instrumen kepuasan kerja. Berdasarkan uji reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja, variabel komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja sebesar dinyatakan reliabel.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif dan signifikansi sehingga hipotesis pertama terdukung oleh penelitian ini, hal ini memiliki makna bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo. Begitupula nilai koefisien regresi komitmen organisasi bernilai positif dan signifikansi sehingga hipotesis kedua terdukung oleh penelitian ini, maknanya variabel komitmen organisasi dari persepsi perawat memberikan pengaruh positif terhadap kenaikan kepuasan kerja perawat. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja perawat disebabkan semakin tingginya komitmen organisasi mereka. Karena nilai koefisien regresi komitmen organisasi yang lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja maka hipotesis keempat tidak terdukung oleh penelitian ini. Hal ini memberi makna bahwa kenaikan kepuasan kerja perawat lebih banyak dipengaruhi oleh kenaikan komitmen mereka terhadap organisasinya.

Hasil pengolahan data untuk variabel lingkungan kerja dalam uji secara parsial pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja adalah variabel lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan perawat dalam bekerja merasakan dan berhadapan langsung dengan lingkungan kerja mereka dan ketika lingkungan kerja yang ada sesuai dengan yang mereka butuhkan maka akan membuat mereka merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Budi (2011)

dalam penelitian ini lingkungan kerja sebagai salah satu variabel berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dilakukan Fatonah dan Utami (2010) dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan dan positif. Selain itu penelitian dari Kusdharyanto (2008) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan variabel komitmen organisasi dalam pengujian secara parsial memberikan hasil bahwa variabel komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Perawat mempunyai komitmen terhadap organisasinya sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja dari perawat tersebut. Hasil ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Fatonah dan Utami (2010) dimana hasil penelitian ini komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data secara simultan dari variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi diperoleh hasil bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Maknanya ketika kedua variabel independen secara bersama – sama mengalami kenaikan nilai maka akan mempengaruhi nilai variabel dependennya. Hasil ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Fatonah dan Utami (2010) dimana hasil penelitian ini lingkungan kerja dan komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai Adjusted R². Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variasi perubahan yang terjadi pada variabel kepuasan kerja disebabkan oleh variasi perubahan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Dimungkinkan variasi perubahan variabel kepuasan kerja dalam prosentase yang lebih kecil dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang sudah ada yang dilakukan oleh Fatonah dan Utami (2010) mereka menggunakan variabel – variabel lain selain lingkungan kerja dan komitmen organisasi seperti kompensasi dan pengembangan karir sehingga dimungkinkan variabel – variabel ini bisa dikategorikan sebagai variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh secara signifikan dan positif dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Muhammadiyah Purworejo.
2. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh secara signifikan dan positif dari variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Muhammadiyah Purworejo.
3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh dominan dibandingkan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo.

4. Variasi perubahan yang terjadi pada variabel kepuasan kerja perawat RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo disebabkan oleh variasi perubahan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Saran

1. Bagi Pihak Manajemen RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo:
 - a. Perlu meningkatkan dukungan dalam penyediaan lingkungan kerja terutama yang bersifat fisik seperti ketersediaan ruang yang representatif dan memadai dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat.
 - b. Perlu memunculkan *role model* sebagai contoh perawat berprestasi yang telah menjalankan nilai – nilai yang dianut RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo.
2. Bagi Perawat RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo:
 - a. Peningkatan kualitas pelayanan dengan meningkatkan jenjang pendidikannya dan mengikuti berbagai pelatihan ketrampilan kerja.
 - b. Perlu meningkatkan komitmen terhadap organisasinya dalam hal ini RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Perlu dikembangkan penelitian sejenis dengan variabel yang berbeda untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja seperti kompensasi, dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Nathali J dan Meyer, Jhon P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. London: *The Journal of Occupational Psychology* (1990), 63.
- Becker, Howard S. (1960). The Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, Vol. 66, No. 1. (Jul.), pp. 32-40.
- Blau, G., dan Boal, K. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2).
- Budi Utama H. (2011). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan STIE Adhi Unggul Birawa Surakarta. *JEB dan Perbankan* Vol. 19, No. 17 (Juni 2011).
- Fathonah, Siti dan Utami, Ida. (2010). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi*. STIEB AUB Surakarta.
- Ghozali, Imam. (2004). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani (2002), *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas Yogyakarta : BPFE
- Haryani, Sri. (2002). *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: UPP – AMP YKPN.
- Jaros, S.J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intention. *Journal of Vocational Behavior* 51.

- Karsono. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. Surakarta: *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, Vol. 8 No. 2 Agustus.
- Lee, S.H., Lee, T.W. dan Lum, C.F. (2007). The effects of employee services on organizational commitment and intentions to quit. *Personnel Review*. 37(2).
- Mayhew, M.G., Ashkanasy, N.M. dan Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of Psychological Ownership in organizational settings. *Journal of Social Psychology*. 147(5)
- Meyer, J.P. dan Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the workplace: Toward a general model*. Human Resource Management Review. 11:
- Mowday, R.T., Porter, I.W. dan Steers, R.M. (1982), *Employee Organizational Linkages*. Academy Press, New York.
- Reichers, A.E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Robbins Stephen P., (2008), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sariyathi, Ni Ketut. (2007). *Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori)*. Buletin Studi Ekonomi. Vol. 12. No. 1.
- Sri, Setyani Haryanti dan Susialisasi, Tri. (2011). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri Se Kabupaten Karanganyar dengan Gender sebagai Variabel Moderator*. Surakarta: STIE AUB.
- Tjahjono, H.K. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. VSM MM UMY
- Wexley, K.N., & Yukl, G. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin: Home wood, Illinois.
- Williams, L.J. dan Hazer, J.T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: a re-analysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72 No. 1.
- Young, L., dan Denize, S. (1995). A Concept of Commitment: Alternative Views of Relational Continuity in Business Service Relationships. *Journal of Business and Industrial Marketing* 10 (5).