
DAMPAK KEPUASAN KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA PERAWAT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping)

Jasuha Saufa¹, Tri Maryati²

¹Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
jasuha_saufa@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
try_maryati@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to analyze how much influence of job satisfaction on performance with organizational commitment as intervening study variable on nurses at PKU Muhammadiyah Gamping Hospital. This research was conducted at PKU Muhammadiyah Gamping Hospital and the respondent in this research is all nurses who work in PKU Muhammadiyah Gamping Hospital.

The number of respondents used in this study was 138 nurses. Types of data used are primary data and data collection techniques using survey techniques with questionnaires. Data analysis in this research using SEM (Structure Equation Modeling) which operated with Program AMOS 22.0.

Based on the result of the analysis, the result shows that job satisfaction has significant effect on organizational commitment, job satisfaction has no significant effect on employee performance, organizational commitment has significant effect on employee performance, job satisfaction has significant effect on employee performance through organizational commitment as intervening variable.

Keywords : *Satisfaction, Performance and Organizational Commitment*

© 2017 JBTI. All rights reserved

Article history : received 10 Ags 2017; revised 21 Ags 2017; accepted 01 Okt 2017

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan rumah sakit di Indonesia cukup pesat, berdasarkan data yang diperoleh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Direktorat Pelayanan Kesehatan Rujukan Tahun 2016 penambahan Rumah Sakit di Indonesia dalam 1 tahun (tahun 2015 sampai dengan tahun 2016) sebanyak 133 Rumah Sakit, atau mengalami pertumbuhan sebesar 5,3 %. Untuk mampu berkompetisi maka rumah sakit harus didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang tinggi akan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan komitmen yang tinggi dari karyawan.

Menurut Robbins(2015), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dan karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya dampaknya pada peningkatan kinerja. Disamping tingkat kepuasan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh

komitmen dari karyawan. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping sebagai salah satu rumah sakit di Indonesia untuk mendukung kinerjanya tidak terlepas dari kinerja perawat. Kinerja perawat akan tinggi kalau rumah sakit tersebut mampu memberikan kepuasan kepada para perawat.

Faktor lain yang memberikan dampak pada peningkatan kinerja adalah komitmen organisasional. Pengertian komitmen organisasi dalam bukunya Luthan (2006) adalah keinginan yang kuat dari karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Hal ini merupakan suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan yang berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Seniati (2006) dengan hasil bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja secara langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Haryanto (2008) menyimpulkan bahwa ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian lain dari Harrison dan Hubard (2007) menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi *outcomes* (keberhasilan) organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan dan dalam hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Pendapat tersebut didukung oleh Moncrief *et al* (2006) yang mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara teori sesuai dengan yang dikatakan oleh Luthans (2006) , ringkasan penelitian dari dulu sampai sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi.

2. LANDASAN TEORI

A. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan punya dampak yang positif terhadap komitmen organisasional. Bukti-bukti empiris di bidang ini juga sangat meyakinkan seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana Sulianti (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan penelitian Ni Made Dwi Puspitawati (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H1: Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi.

B. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempunyai dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Bukti-bukti empiris dibidang ini juga sangat meyakinkan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ayu Desi Indrawati (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian Chaterina Melina Taurisa (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Semakin tinggi tingkat Kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerjanya.

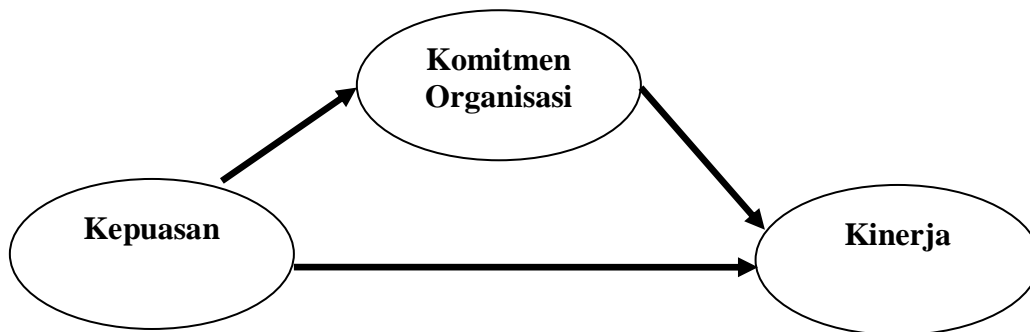
C. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Komitmen karyawan yang tinggi dalam organisasi akan mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi serta akan menghasilkan kinerja yang baik. Bukti-bukti empiris dibidang ini sangat meyakinkan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Darwito (2008) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan penelitian Windy Aprilia Murty (2012) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3: Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka semakin tinggi tingkat kinerjanya.

Model Penelitian

Model penelitian ini berdasarkan hipotesis yang telah dijelaskan diatas adalah



Gambar 1
Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagai oObyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping dan sebagai subyeknya adalah seluruh perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping berjumlah 140 orang.

A. Variabel-variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Menurut Locke dalam Luthans (2006) kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Terdapat lima dimensi untuk mengukur kepuasan kerja karyawan (Luthans, 2006): pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Gomes (2000) menyatakan bahwa kinerja: “ *The record of outcames produced on a spesified job function or activity during a spesified time period*”. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan khusus tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Gomez (2006) mengemukakan ada 8 indikator dalam menilai kinerja pegawai , yaitu : *Quality of Work* (kualitas kerja), *Quantity of Work* (kuantitas

kerja), *Knowledge* (pengetahuan pekerjaan), *Creativeness* (kreativitas). *Cooperative* (kerjasama) dan *Initiative* (Inisiatif).

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasional didefinisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Allen dan Meyer dalam Luthans (2006) menyebutkan ada 3 dimensi dalam komitmen : *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

B. Teknis Analisis Data

Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan melalui program AMOS.

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

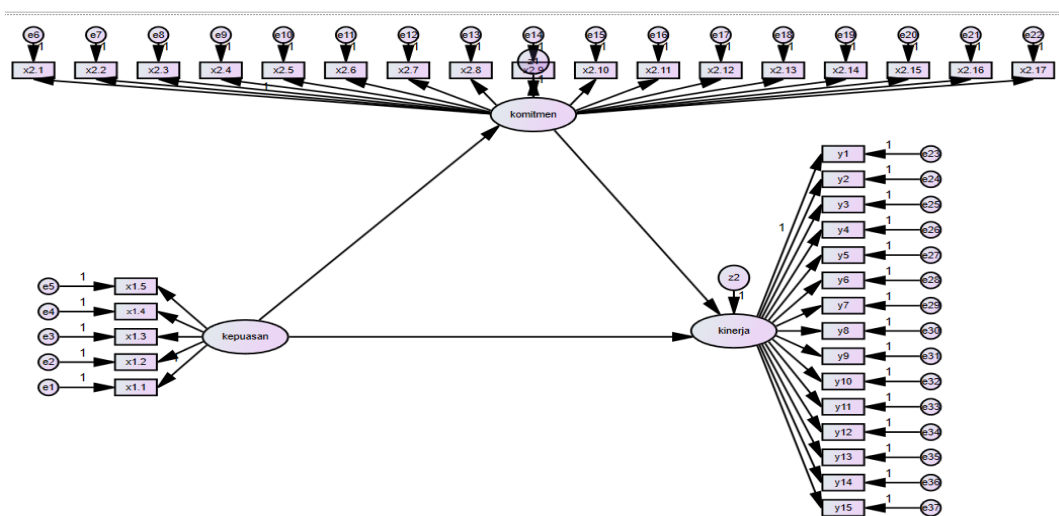
A. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data menggunakan kriteria critical ratio sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 (1%) (Ghozali,2014). Hasil ada 2 indikator yang tidak memiliki nilai antara -2,58 sampai 2,58. Dan ada 35 indikator yang memiliki nilai antara -2,58 sampai 2,58. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ada 2 indikator berdistribusi tidak normal dan ada 35 indikator yang berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data berdistribusi secara normal. Hair et al (1995) dalam Ghozali (2014) menyatakan bahwa data yang normal secara *multivariate* pasti normal secara *univariate*.

B. Model Hipotesis

Model hipotesis dari output ditampilkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1

Model Penelitian Output AMOS

C. Hasil analisis data adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Regression Weights

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
komitmen	<---	kepuasan	,996	,151	5,583	***	par_36
Kinerja	<---	kepuasan	-,175	,132	-1,329	,184	par_35
Kinerja	<---	komitmen	,675	,142	4,734	***	par_37

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan hubungan antar variabel:

- 1) Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh sebesar 0,996 karena nilainya positif maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Dan nilai *P value* menunjukkan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
- 2) Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh sebesar -,175 artinya semakin rendah kepuasan kerja, maka kinerja karyawan semakin tinggi . Jika dilihat dari nilai *P value* menunjukkan nilai probabilitas 0,184 > 0,05 artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap secara kinerja karyawan.
- 3) Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,675 karena nilainya positif maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula kinerjanya. Nilai *P value* menunjukkan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Identifikasi Model Struktural

Berdasarkan output *notes for model* dengan jumlah sampel $N = 104$, total jumlah data kovarian 703 sedangkan jumlah parameter yang akan diestimasi adalah 77. Dari hasil tersebut, maka *degrees of freedom* yang dihasilkan adalah $703 - 77 = 626$ karena $626 > 0$ (df positif) dan kalimat “*minimum was achieved*”, maka proses pengujian estimasi *maximum likelihood* telah dapat dilakukan dan diidentifikasi estimasinya dengan hasil data berdistribusi normal.

Setelah model diestimasi dengan *maximum likelihood* dan dinyatakan berdistribusi normal, maka model dinyatakan fit. Proses selanjutnya menganalisis hubungan antara indikator dengan variabel yang ditunjukkan oleh *factor loading*. Untuk melihat hubungan tersebut telah disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 7

Pengujian Hubungan antara Indikator dengan Variabel

			Estimate
x1.1	<---	kepuasan	1,000
x1.2	<---	kepuasan	1,028
x1.3	<---	kepuasan	,749
x1.4	<---	kepuasan	,594
x1.5	<---	kepuasan	,858
x2.1	<---	komitmen	1,000
x2.2	<---	komitmen	,539
x2.3	<---	komitmen	,590
x2.4	<---	komitmen	,635
x2.5	<---	komitmen	,698
x2.6	<---	komitmen	,758
x2.7	<---	komitmen	,690
x2.8	<---	komitmen	,654
x2.9	<---	komitmen	,699
x2.10	<---	komitmen	,778
x2.11	<---	komitmen	,607
x2.12	<---	komitmen	,545
x2.13	<---	komitmen	,577
x2.14	<---	komitmen	,593
x2.15	<---	komitmen	,548
x2.16	<---	komitmen	,666
x2.17	<---	komitmen	,619
y1	<---	kinerja	1,000
y2	<---	kinerja	1,262
y3	<---	kinerja	1,281

			Estimate
y4	<---	kinerja	1,202
y5	<---	kinerja	1,196
y6	<---	kinerja	1,234
y7	<---	kinerja	,872
y8	<---	kinerja	1,053
y9	<---	kinerja	,989
y10	<---	kinerja	1,242
y11	<---	kinerja	,973
y12	<---	kinerja	,978
y13	<---	kinerja	,963
y14	<---	kinerja	1,025
y15	<---	kinerja	-,464

Berdasarkan output *standardized regression weight* di atas, angka pada kolom estimate menunjukkan *factor loadings* dari setiap indikator terhadap variabel terkait:

- 1) Pada variabel kepuasan kerja terdapat lima (5) indikator, dan ada lima *factor loadings* yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel kepuasan kerja.
- 2) Pada variabel komitmen organisasi terdapat lima (17) indikator, dan ada tujuh belas *factor loadings* yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel komitmen organisasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel komitmen organisasi.
- 3) Pada variabel kinerja karyawan terdapat lima (15) indikator, dan ada lima belas *factor loadings*. Angka -,464 menunjukkan hubungan yang lemah antara indikator Y15 dengan variabel kinerja karyawan. Sementara 14 indikator lainnya menunjukkan adanya hubungan dengan variabel kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel kinerja karyawan karena mempunyai nilai *factor loadings* diatas 0,5.

E. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Hasil *goodness of fit* ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 8
Pengujian Awal Hasil *Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
χ^2 (<i>Chi-Square</i>)	$\leq 645,5207$	1466,735	Buruk
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Buruk
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,343	Marginal
GFI	$\geq 0,90$	0,565	Buruk
AGFI	$\geq 0,90$	0,504	Buruk
NFI	$\geq 0,90$	0,541	Buruk
TLI	$\geq 0,90$	0,646	Buruk
CFI	$\geq 0,95$	0,667	Buruk
RMSEA	$\leq 0,08$	0,114	Buruk

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa melalui pengamatan menggunakan nilai chi-square, Signifikan Probability, CMIN/DF, GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA. Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa model penelitian belum fit. Hal ini ditunjukkan pada nilai Chi Square (1466,735), GFI (0,565), AGFI (0,504) dan RMSEA (0,114) menunjukkan hasil yang tidak fit, sedangkan Signifikan Probability (0,000), CMIN/DF (2,343), TLI (0,646), dan CFI (0,667) dinyatakan memiliki nilai marginal mendekati model fit. Pada proses berikutnya dilakukan pengujian model untuk memberikan alternative model yang dapat digunakan dan untuk meningkatkan nilai pada *goodness of fit* pada model yang telah ada. Selain itu (Ghozali, 2014) menyatakan bahwa jika terdapat satu atau dua kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi, maka model dikatakan baik. Hasil pengujian *goodness of fit* secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kelayakan model SEM sudah cukup memenuhi syarat penerimaan.

F. Interpretasi dan Modifikasi Model

Modifikasi model dilakukan untuk menurunkan nilai *Chi-Square* dan model menjadi fit. Analisis modifikasi model, menggunakan hasil dari output *modification indices* berikut ini:

Tabel 9
Modification Indices Regression Weights

			M.I.	Par Change
y15	<---	x1.3	4,869	,277
y14	<---	y13	10,060	,204

y14	<--	x2.2	4,576	-,159
y13	<--	y14	7,542	,251
y13	<--	y11	8,823	,241
y13	<--	y10	6,033	,177
y13	<--	y8	10,695	,243
.	.	.		
.	.	.		

Berdasarkan tabel 9 di atas menjelaskan, apabila peneliti akan melakukan modifikasi model dapat dilakukan dengan menghubungkan antar variabel yang tidak diestimasi. Index modifikasi memberikan gambaran mengenai mengecilnya nilai *Chi-Square* atau pengurangan nilai *Chi-Square* bila sebuah koefisien diestimasi. Sebuah indeks modifikasi sebesar 4,0 menurut Arbucke (1999) dan Hair *et al* (1995) atau bahkan lebih besar dan itu memberikan indikasi bahwa apabila koefisien itu diestimasi, maka akan terjadi pengecilan nilai *Chi-Square* yang signifikan.

Berdasarkan data diatas dilakukan modifikasi secara bertahap, yaitu pada Y7->Y8, X1.4 -> X1.3, X2.3->X2.2, Y8->Y10, X2.13->X2.15, Y8->Y13, Y13->Y14, Y13->Y11, Y10->X2.5.

Hasil analisis setelah dilakukan modifiakasi adalah sebagai berikut :

Tabel 10

<i>Goodness of Fit Index</i>	Cut-off Value	Hasil Model Sebelum	Hasil Model Sesudah	Keterangan
χ^2 – Chi Square	≤ 645,5207	1466,735	1047,935	Marginal
Signifikan Probability	≥ 0,05	0,000	0,000	Marginal
CMIN/DF	≤ 2,00	2,343	1,718	Fit
GFI	≥ 0,90	0,565	0,674	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,504	0,624	Marginal
NFI	≥ 0,90	0,541	0,672	Marginal
TLI	≥ 0,90	0,646	0,811	Marginal
CFI	≥ 0,95	0,667	0,827	Marginal
RMSEA	≤ 0,08	0,114	0,827	Buruk

G. Pembahasan (Interpretasi)

Pertama, hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja

karyawan akan membawa dampak peningkatan komitmen Implikasinya bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah adalah perlunya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap perawat sehingga dengan perawat merasa puas dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi yang ini merupakan faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup sebuah rumah sakit.

Kedua, pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Artinya pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya. Selama individu menganggap ada kesesuaian antara keinginan dengan hasil keluarannya, maka individu tetap merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini tidak akan mempengaruhi kinerjanya, baik hal itu sifatnya menurunkan maupun meningkatkan kinerja. Bahwa sebagai seorang perawat sudah mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam menolong pasien dan juga perawat sebelum masuk dunia kerja bahwa sudah di sumpah Ners (Profesi) pada saat di bangku kuliah. Sehingga perawat sebelumnya sudah mempunyai kinerja yang baik untuk menolong pasien.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping menanyakan alasan kenapa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Jawaban dari wawancara tersebut adalah bahwa kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karena perawat memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk menolong pasien. Sehingga dalam bekerja perawat harus berloyalitas yang tinggi saat bekerja dan bersungguh-sungguh karena berhadapan dengan menolong nyawa orang lain. Sehingga dapat diambil kesimpulan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Ayu Desi Indrawati (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar.

Ketiga, hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi auditor terhadap organisasi. Jika seorang karyawan merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat terus meningkat. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Arina Nurandini dan Esha Lataruva (2014) menguji berbagai dimensi dari komitmen organisasi dan menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Disamping itu juga sejalan dengan Studi yang dilakukan Razyam Dwi Pathan, Syahir Natsir dan Harnida Wahyuni Adda (2017) memberikan kesimpulan yang sama bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan :

1. Ada dampak yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja yang dirasakan perawat dalam peningkatan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping.
2. Tidak ada dampak kepuasan kerja yang dirasakan perawat terhadap peningkatan kinerja pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping.
3. Ada dampak yang positif dan signifikan Komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping.

Keterbatasan Penelitian

1. Pada sisi teknis lapangan, dari 140 kuesioner yang disebar kepada responden penelitian, hanya 125 yang kembali. Tetapi hanya 104 kuesioner yang dapat digunakan terdapat 21 kuesioner yang gugur tidak dapat digunakan. Seharusnya data dapat kembali semua jika dilakukan pendampingan secara intensif terhadap penyebaran kuesioner, agar hasil penelitian juga menjadi lebih baik dengan semua karyawan paramedis memberikan pendapatnya di dalam kuesioner secara menyeluruh.
2. Dalam pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner sehingga banyak biasanya dalam menjawab sehingga perlu penjelasan lebih detail terkait dengan kuesioner yang diberikan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dan dapat dijadikan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya diantaranya, yaitu:

1. Bagi organisasi, komitmen organisasi pada karyawan paramedis di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping sudah cukup baik, sehingga harus perlu dipertahankan karyawan melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana para karyawan mempunyai kemampuan untuk memberikan diri mereka dan membuat suatu kontribusi personal untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan, seperti melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target.
2. Penelitian ini hanya mengambil responden pada perawat harusnya memperluas responden seperti karyawan nonmedis. Dan penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dalam penelitian, sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan memperluas dengan cara menambahkan wawancara langsung terhadap responden.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hanya menggunakan satu variabel untuk menguji keterkaitan pengaruh kepuasan kerja, padahal masih ada faktor lain yang bisa dikaitkan bahkan lebih dari satu untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, seperti: faktor kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N.J., & Meyer, J.P., 1990, The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.

- Arina, N., dan Esha, L., 2014, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta) *Vol.11, No.1 (2014)* <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/13164>.
- Baihaqi, Fauzan, M., 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Burhanudin, Tjahjono, H.K. & Palupi, M., 2016, A model of work family enrichment and job satisfaction. *Proceedings 28th Ibima Conference, 464-469*.
- Colcuitt, Jason A., LePine Jefferey & Wesson Michael, 2011, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Work Place*, Second Edition, Mc Graw-Hill International Edition.
- Darwito, 2008, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Universitas Diponegoro*.
- Dewi, Sarita Permata, 2012, Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta .Volume I Nomor I. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Devi, Eva Kris Diana, 2009, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening, Tesis Magister Manajemen, *Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Diana Sulianti.2009. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii Di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.Vol.11, No. 1.Universitas Jember.
- Ghozali, I, 2014, *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, 2010, *Organisasi Perilaku–struktur –proses* , Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomez, L.E, 2006, *Organizational Effectiveness*, McGraw-Hill, New York.
- Harrison & Hubbard, 1998, dalam Putrana Yoga.2016 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Universitas Pandanaran Semarang*.
- Indrawati, D.A., 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2.
- Indriyani, Ety. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *STIE AUB SURAKARTA*.
- Luthans, Fred., 2006, *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi.
- Luthans, Fred, 2011, *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.P., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marganingsih, Arywanti, 2010, Antecedent Komitmen Organisasi Dan Motivasi : Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. Volume 7 - No. 1. *Universitas Indonesia*.

- Mathieu, J. E., & Zajac, D.M., 1990, *A review and meta analysis of the antecedents, correlates, consequences of organizational commitment*. Psychological bulletin. 108, 171-194.
- McNeese-Smith, Donna, 2006, Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Hospital & Health Service Administration, Vol. 41:2,p. 160-175.
- Ni Made Dwi Puspitawati, Riana I Gede., 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.8 No.1. Universitas Udayana.
- Priansa, Donni Juni, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Price, J.L., 2006, *The study of turnover*, Iowa State University Press. Ames, IA.
- Rachmad Hidayat. 2013. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Universitas Trunojoyo.
- Raziyam Dwi Pathan, Syahir Natsir , Harnida Wahyuni Adda, 2017, Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen berkelanjutan dan Komitmen normatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Radio Nebula Nada di Kota Palu . *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulaku*. Vol.3,No.1, Januari 2017, 138-152.
- Robbins, S.P., & Judge, T., 2011, *Organization behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins & Judge., 2015, *Perilaku Organisasi*. Edisi ke enam belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Seniati, L., 2006, Komitmen Organisasi: Suatu Telaah Teoritis dan Empiris. *Phronesis*. Vol.8. No.1 (1-17).
- Susanty, Aries., 2012, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Vol VII, No 2. *Universitas Diponegoro*.
- Suwardi., 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. Vol. 5 No. 1. *Universitas Muria Kudus*.
- Strauss & Batman., 2005, *Personnel: The Human Problems of Management*.
- Taurisa, C.M., 2012, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Universitas Diponegoro*.
- Tania Anastasia, & M. Sutanto Eddy., 2013, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya. Vol. 1, No. 3. *Universitas Kristen Petra*.
- Ratna Yulia Wijayanti., 2010, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pns Di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus. *Analisis Manajemen*. Vol. 4 No. 2.
- Rosita Titik, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Volume 5, Nomor 1. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Tjahjono, H.K., 2015, *Metode Penelitian Bisnis*. VSM MM UMY.
- Wibowo, 2015, *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ke-dua. Jakarta.
- Windy Aprilia Murty, Hudiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review*. Volume 2, No. 2. STIE Perbanas Surabaya.

Wijayanti, Ratna Yulia., 2010, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja .Vol. 4 No. 2.

Yoga Putrana., 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*. Volume 2 No.2.

Yousef, Darwish A., 2000, Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a non-western Country. *Journal of Managerial Psychology*, Volume 15, Number 1.

<http://cci-indonesia.com/2016/07/29/jumlah-rumah-sakit-di-indonesia/> diakses 11 Agustus 2017

<http://www.depkes.go.id/resources/download/LAKIP2017/6%20LKj%20Es%202%202016/1%20LKj%20Es%20Yankes/Lakip%20Yankes%20Rujukan%20Tahun%20%202016.pdf>, diakses 11 Agustus 2017