
PENGARUH FAKTOR KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT UMUM EL-SYIFA KUNINGAN

Eman Sulaiman^a, Wawat Hermawati^b, Saeful Anwarudin

Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, emans.aero@gmail.com

Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, wawatherma01@gmail.com

Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, saeful_anwarudin@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether Job Satisfaction, Work Motivation and Work Environment have a significant positive effect on Organizational Commitment at El-Syifa Kuningan General Hospital both partially and simultaneously. The research method used in this research is to use the Explanatory Survey Method. Based on the results of partial hypothesis testing (t test) with the value of t table for sample 82 is t table = 1.66462, each variable there is a significant influence on Organizational Commitment where Job Satisfaction variable has the highest level of influence among the three variables. Likewise the results of Simultaneous hypothesis testing (Test F), based on the ANOVA (Analysis of Variances) table, the significance level of the F test result is 0,000 ($p < 0.05$, meaning that together the variables of Work Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction have an influence which is significant to the Organizational Commitment at EL Syifa Kuningan Hospital. The total influence of the three together is 71.2% while the remaining 28.8% with a value of $R = 0.850$ is influenced by other factors outside the study

Keywords: Job Satisfaction; Work Motivation; Work Environment; Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Umum El-Syifa Kuningan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei Penjelasan (*Explanatory Survey Method*). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dengan nilai t tabel untuk sampel 82 adalah $t_{\text{tabel}} = 1,66462$, masing-masing variabel terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi dimana variabel Kepuasan Kerja memiliki tingkat pengaruh yang paling tinggi diantara ketiga variable tersebut. Begitu juga hasil pengujian hipotesis Secara Simultan (Uji F), berdasarkan tabel ANOVA (*Analysis of Variances*) didapatkan hasil tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 $p < 0.05$, artinya secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi di RSU EL Syifa Kuningan. Total pengaruh ketiganya secara bersama-sama adalah 71,2 % sementara sisanya 28,8 % dengan nilai $R = 0,850$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci : Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Komitmen Organisasi

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan organisasi jasa yang memiliki sistem manajemen yang kompleks dan terdiri atas berbagai macam profesi. Misi utama organisasi ini adalah memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan pasien. Keunikan pelayanan jasa rumah sakit terletak pada pelayanan jasa terhadap pasien yang dikemas dalam etika profesi dan norma-norma tertentu. Berdasarkan Undang-Undang RI No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit Umum mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya kuratif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan.

Sumber daya manusia yang ada di rumah sakit terdiri dari : 1) Tenaga kesehatan yang meliputi medis (dokter), paramedis(perawat) dan paramedis non keperawatan yaitu apoteker, analis kesehatan, asisten apoteker, ahli gizi, fisioterapis, radiographer, perekam medis. 2) Tenaga non kesehatan yaitu bagian keuangan, administrasi, personalia dll.

Penelitian ini akan menganalisis variabel-variabel yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi, sebagaimana judul tesis yang diambil yaitu Pengaruh faktor Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di RSUD EL-SYIFA Kuningan.

Metode Penelitian

A. Metode penelitian

Berdasarkan pembagian variable, penelitian ini menggunakan "Metode survei Penjelasan" (*Explanatory Survey Method*), yaitu survei yang mencoba menghubungkan - hubungkan variabel dan menguji variabel-variabel tersebut (Rusidi, 1989 : 15

B. Populasi

Menurut Arikunto (2006:130) Populasi adalah "Keseluruhan obyek penelitian". Apabila seseorang ingin

meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang berjumlah 82orang.

C. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002: 109; Furchan, 2004: 193). Menurut Arikunto (2010) bahwa "Apabila responden kurang dari 100 orang pegawai, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan atas hal itu maka sampel jumlah sampel yang diteliti merupakan jumlah total populasi yaitu berjumlah 82 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi lapangan dengan menggunakan kuesioner dan Penelitian Kepustakaan (Library Research).

Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah skala likert, menurut (Sugiyono, 2011) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Agar instrumen penelitian yang digunakan dapat menampilkan data yang akurat, maka butir-butir pertanyaan atau pernyataan (item) di uji validitasnya. Menurut Imam Gozali (2006) . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator dinyatakan valid.

Instrumen diuji coba pada sampel dari populasi yang sebanyak 82 orang. Untuk melakukan uji coba validitas peneliti melakukan penyebaran angket kepada 82 responden, untuk memastikan apakah terdapat item pertanyaan yang valid, atau tidak valid dari masing-masing sub variabel, dengan menggunakan program SPSS 21 for Windows.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh ataupun dari kuesioner yang dibagikan. Jawaban dari kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan pada pengukuran reliabilitas ini adalah menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dari Arikunto (2002:171).

Hasil dan Pembahasan

A. Distribusi Frekuensi

Penelitian ini memiliki Distribusi frekuensi meliputi 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebasnya meliputi Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) dan variabel dependen (Terikat) adalah Komitmen Organisasi (Y)

Kepuasan Kerja

Dari masing-masing butir pertanyaan nilai jawaban rata-rata tertinggi 4.7561 yaitu untuk item pertanyaan no. 9 mengenai kesempatan promosi dan terendah 3.7921 untuk pertanyaan nomor 6 yaitu pekerjaan masih belum sesuai keinginan. Namun secara keseluruhan masing-masing jawaban memiliki rata-rata skor di atas 3,5 (cenderung setuju) dibanding jawaban yang tidak setuju) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja di Rumah sakit El-Syifa Kuningan cenderung baik.

Motivasi Kerja

Dari masing-masing butir pertanyaan nilai jawaban rata-rata tertinggi adalah 4,658 untuk item pertanyaan no. 5 dan 13 yaitu mengenai kesediaan untuk lembur dan motivasi dalam mendapatkan peningkatan jabatan. Sementara jawaban rata-rata terendah adalah 3,317 untuk item pertanyaan no. 8 yaitu motivasi untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut dapat dimaklumi karena dalam pengambilan keputusan dibutuhkan kemampuan manajerial dan manajemen risiko yang baik, di mana tidak semua orang berani untuk berada di posisi tersebut.

Lingkungan Kerja

Dari masing-masing butir pertanyaan nilai jawaban rata-rata tertinggi adalah 4,743 untuk item pertanyaan no. 6 dimana pimpinan senantiasa menjalankan komunikasi yang baik dengan para karyawan. Sementara jawaban rata-rata terendah adalah 3.932 untuk item pertanyaan no.1 yaitu suasana tempat kerja yang sangat nyaman dalam meningkatkan gairah bekerja dan pertanyaan No. 7 yaitu komunikasi terbuka antara sesama karyawan dalam menjalankan tugasnya. Meskipun demikian jawaban tersebut masih memiliki nilai $> 3,5$ yang mana sudah cenderung baik.

Variabel Komitmen Organisasi

Dari masing-masing butir pertanyaan nilai jawaban rata-rata tertinggi adalah 4,743 untuk item pertanyaan nomor 3 yaitu dalam menjunjung tinggi nilai-nilai dan falsafah kerja pada perusahaan. Hal ini dapat dipahami karena bentuk perusahaan ini adalah rumah sakit umum sehingga komitmen terhadap kesehatan haruslah tinggi. Sementara jawaban rata-rata terendah 3,317 untuk jawaban pertanyaan nomor 4 di mana mereka akan menghabiskan sisa karir di perusahaan ini. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari mereka juga akan berpikir untuk mempertimbangkan bilamana ada kesempatan yang lebih baik di tempat lain.

B. Hasil Uji Istrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Hasil pengujian diperoleh data korelasi masing-masing variabel (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $\geq 0,182$ artinya keseluruhan data pertanyaan kuesioner memiliki nilai validitas yang baik.

2. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil pengujian menggunakan SPSS diperoleh data keseluruhan variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ artinya data tersebut reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian menggunakan SPSS, data Grafik hasil data residual tidak terstandardisasi variabel independennya memiliki nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dari situ dapat disimpulkan bahwa data pengujian memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil Pengujiannya adalah nilai VIF < 10 artinya secara keseluruhan variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

1. Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,850 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang sangat kuat antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi
2. Koefisien Determinasi Berganda disini digunakan Adjusted R squared karena variabel bebas > 2 sehingga lebih akurat. Nilai Adj R Square = 0.712, berarti secara bersama-sama 71,2% perubahan variabel Y komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel X1 kepuasan kerja, X2 motivasi kerja dan X3 lingkungan kerja, atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 71,2 %. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar kerangka penelitian yaitu sebesar 28,8 %.

Dalam penelitian ini digunakan uji-F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dan uji t untuk menguji masing-masing variabel secara parsial. Hal ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama

dan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

D. Pembuktian Hipotesis

Pengujian secara parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial untuk membuktikan hipotesis 1 sampai dengan 3 menggunakan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dengan nilai t tabel untuk sampel 82 atau $df(82) = n - k - 1 = 78$ adalah sebagai berikut $t_{tabel} = 1,66462$ diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja(X1) sebesar $5,355 \geq t_{tabel} (1,66462)$ dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p \leq 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis awal H_0 ditolak dan hipotesis alternatif H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja(X1) terhadap Komitmen Organisasi.

2. Hipotesis 2

Nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $3,210 \geq t_{tabel} (1,66462)$ dengan tingkat signifikansi 0.002 ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis awal H_0 ditolak dan hipotesis alternatif H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi.

3. Hipotesis 3

Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar $2,768 \geq t_{tabel} (1,66462)$ dengan tingkat signifikansi 0,007 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis awal H_0 ditolak dan hipotesis alternatif H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan nilai β dan t_{hitung} dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan pada Komitmen Organisasi adalah Kepuasan Kerja karena mempunyai nilai dibandingkan variabel yang lain.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Uji nilai F dapat dilihat pada tabel ANOVA (*Analysis of Variances*) Untuk mengetahui bahwa ada

pengaruh dapat diketahui dengan melihat dari *level of significant* $p = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian pada tabel ANOVA (*Analysis of Variances*) yang dihitung menggunakan SPSS diperoleh sebagai berikut:

Tabel 15: *Analysis of Variances*

				ANOVA ^a		Komitmen Organisasi di RSUD EL-SYIFA Kuningan	
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Total pengaruh	ketiganya
1	Regression	1099,256	3	366,419	67,684	71,2 %	
	Residual	422,269	78	5,414		28,8 %	
	Total	1521,524	81				

a. Dependent Variable: *Komitmen Organisasi*

b. Predictors: (Constant), *Lingkungan Kerja*, *Kepuasan Kerja*, *Motivasi*

Oleh karena tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima, artinya variabel *Motivasi Kerja*, *Lingkungan Kerja*, dan *Kepuasan Kerja* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Komitmen Organisasi*

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dibangun serta analisis hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Komitmen Organisasi* di RSUD EL-SYIFA Kuningan dengan pengaruh paling besar di antara ketiga variabel bebas yang diteliti. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi akan semakin tinggi.
2. *Motivasi Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Komitmen Organisasi* di RSUD EL-SYIFA Kuningan. Dalam hal signifikan ini tinggi rendahnya motivasi kerja juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi bagi para pegawai.
3. *Lingkungan kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Komitmen Organisasi*

di RSUD EL-SYIFA Kuningan. Artinya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi

4. *Kepuasan Kerja*, *Motivasi Kerja* dan *Lingkungan Kerja* memiliki Pengaruh positif secara bersama-sama terhadap *Komitmen Organisasi* di RSUD EL-SYIFA Kuningan. Artinya ketiganya secara bersama-sama adalah 71,2 % sementara sisanya 28,8 % dengan nilai $R = 0,850$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan β berarti pengaruhnya tinggi

Daftar Pustaka

Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Chandrawati. 2010. *Pengaruh Konflik Budaya Organisasi dan Stress Kerja*. Jakarta: UNJ.

Colquitt, Jason A. 2009. *Organization Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin.

Desler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo.

Dhini Iswanti, Sriningsih. 2005. *Analisis Faktor – Faktor Yang berhubungan dengan Komitmen Organisasi Tenaga Medis poliklinik Rawat Jalan RSUD Tugurejo Semarang*. Semarang.

2004. “Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan.” *Journal of American Academy of Bussiness* 432-438.

Gardner, Richard. 1999. “Bechmarking Organizational Culture: Organizational as a Primary Factor

- in Safety Performance.” *Journal Personel Psychology*.
- Girosudarmo. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laksono, Trinantoro. 2005. *Aspek Strategis Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta: ANDI.
- Leibo, Jef. 2006. *Hukum dan Profesi Kedokteran dalam Masyarakat Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maslow, Abraham. 1984. *Motivation and Personality*.
- Milkovich, George T., dan Jerry M. Newman. 2008. *Compensation*. New York: McGraw-Hill Company.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi (Edisi Kesembilan)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rumengan, RJ. 2002. “Budaya Organisasional: “Paradigma Manajemen Yang Melejitkan Kinerja.” *Usahawan No. 6/XXXI/Juni*.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunarcaya, Putu. 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*. Thesis, Universitas Terbuka.