

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAPA KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT SMC SAMARINDA

Muhammad Iqbal Zainal Abidin, Yonathan Pangtuluran, Siti Maria
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of job satisfaction, the work environment and self efficacy on commitmen organizational. This research was conducted at the hospital SMC Samarinda sampling method using census sampling and purposive sampling, collected samples of 105 nurse. The data in this study using primary data, interviews and questionnaires. Hypothesis test used in this study is Multiple Linear Regression using SPSS version 20. The results of this study show that: 1) Job satisfaction has a positive and significant effect on commitment organizational in hospital SMC Samarinda, 2) The work environment has a positive and significant effect on commitment organizational in hospital SMC Samarinda, 3) Self efficacy has a positive and significant effect on commitment organizational in hospital SMC Samarinda.

Key words: Job satisfaction, the work environment, self efficacy, and commitmen organizational

PENDAHULUAN

Ruang lingkup data penelitian ini adalah rumah sakit SMC Samarinda yang bergerak di bidang kesehatan daerah kota samarinda. Selama berdirinya Rumah sakit SMC Samarinda ini telah terbukti mampu menarik berbagai kalangan pasien untuk mempercayai rumah sakit tersebut. Terbukti sampai sekarang masih tetap menjadi salah satu Rumah Sakit yang sering di datengin pasien. Demi tetap eksis dan bersaing di Samarinda tentu perusahaan akan memperhatikan lingkungan dan kepuasan kerja yang kondusif bagi sumber daya manusianya, hal ini diupayakan perusahaan dengan tujuan agar peningkatan rasa nyaman dan puas dalam bekerja menumbuhkan rasa loyalitas atau kesetiaan seluruh sumber daya manusianya sehingga tercipta komitmen organisasional karyawannya terhadap perusahaan tersebut.

Selain kepuasan kerja, beberapa karyawan berpendapat bahwa lingkungan kerja dirumah sakit SMC Samarinda sangat kurang memberi kenyamanan kepada para karyawan yang membuat karyawan tidak berkomiten dan meninggalkan dirumah sakit SMC Samarinda. Dengan melihat kondisi lingkungan kerja yang kurang baik seperti kurang harmonisnya suasana antara karyawan yang telat melakukan pergantian jam kerja (shift) sehingga merugikan waktu karyawan lain, membuat pekerjaan menjadi berantakan dan terjadi perselisihan antara karyawan, itu lah yang menyebabkan karyawan keluar dari rumah sakit SMC Samarinda. Tetapi banyak juga

karyawan yang selalu hadir tepat waktu saat pergantian jam kerja (shift) dan membuat hubungan karyawan harmonis dan merasa betah untuk tetap bekerja di rumah sakit SMC.

Dirumah sakit SMC Samarinda, karyawan yang memiliki *self-efficacy* atau efikasi diri positif akan yakin untuk mampu melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. *Self-efficacy* akan menentukan bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan tertentu, daya tahan dalam menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan rumah sakit SMC Samarinda sehingga dapat berkomitmen dan bertahan disana. Perbedaan tingkat efikasi diri atau self efficacy yang dimiliki karyawan menyebabkan tidak semua karyawan yakin akan kemampuannya saat diberikan tugas oleh pimpinan. Sebagian karyawan merasa tidak yakin akan kemampuannya dalam menjalankann tugas yang diberikan terutama jika tugas tersebut lebih berat dibandingkan tugas sebelumnya. Karena merasa tugas yang di berikan melebihi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu lah yang menyebabkan karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan dan tidak berkomitmen terhadap rumah sakit SMC Samarinda.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Hadiana (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sedangkan Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja Robbins dalam Hadiana (1996:181-182) yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang.
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Gaji atau upah yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan

kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

4. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Lingkungan Kerja

Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikaitkan dengan kemampuan seorang karyawan, diantaranya

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk

menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

Efikasi Diri

Kreitner dan Kinicki dalam erly suandy (2005:79) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. *Self efficacy* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas.

Lebih lanjut Bandura (1989:805) menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kinerja yang sudah ditetapkan. *Self efficacy* dapat menentukan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan berkelakuan.

Bandura (1989:805) menyebutkan faktor-faktor *self efficacy* adalah sebagai berikut:

1. *Enactive attainment and performance accomplishment* (pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi), yaitu sumber ekspektasi efikasi diri yang penting, karena berdasar pengalaman individu secara langsung. Pengalaman keberhasilan individu ini dapat meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan.
2. *Vicarious eperience* (pengalaman orang lain), yaitu mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari orang yang menjadi subyek belajarnya.
3. *Verbal persuasion* (persuasi verbal), yaitu individu mendapat bujukan Atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah masalah yang dihadapinya. Persuasi verbal ini mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan.

4. *Physiological state and emotional arousal* (Gejolak emosi dan psikologis) Situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi efikasi diri. Gejolak emosi, guncangan. Kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan, maka situasi yang menekan dan mengancam akan cenderung dihindari.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson dalam Jimmy (2001:99) adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Luthans dalam Vivin (2002:235) juga mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap mengenai kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Meyer dan Allen dalam Umam (2010:259) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*.

1. *Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan organisasi.
2. *Continuance commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. *Normative commitment*, menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen *normative* dipengaruhi dan atau dikembangkan sebagai hasil dari perasaan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada rumah sakit SMC Samarinda yang berjumlah 251 orang sedangkan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian perawat dengan jumlah total sebanyak 152 perawat dan 105 perawat yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus, yakni menjadikan seluruh perawat rumah sakit SMC Samarinda sebagai objek penelitian, lalu menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010). Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah perawat yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun, dengan pertimbangan jangka waktu 1 tahun pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga dapat

dilihat kepuasan kerja, Lingkungan Kerja, Self Efficacy dan Komitmen organisasi yang dimiliki perawat.

Jenis penelitian ini menggunakan metode survey terstruktur (struktur kuesioner) dengan pertanyaan tertutup. Sumber data Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data asli yang langsung dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2010). Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dari hipotesis. Data primer dari penelitian ini merupakan hasil tanggapan dan respon dari para responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Uji kebaikan model dilakukan dengan koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji t.

Hasil Penelitian

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi, menggunakan program aplikasi IBM SPSS 20, sehingga diperoleh nilai regresi linier berganda sebagai berikut: Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = -0,779 + 0,213 X_1 + 0,401 X_2 + 0,399 X_3$ Dari nilai diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar -0,779, nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,213, b_2 sebesar 0,401, b_3 sebesar 0,399 dan X_1, X_2, X_3 adalah variabel independen. Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dan variabel efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel Kejenuhan Kerja (X_1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Koefisien Korelasi dan Determinasi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.629	1.50233

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Lingkungan_kerja, Efikasi_Diri

Sumber: Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil olahan data didapatkan nilai koefisien R sebesar 0,800 atau 80%. Ini berarti nilai berada pada tingkatan hubungan dikisaran kuat antara variabel

Kepuasan Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) dan Efikasi Diri terhadap Komitmen organisasi (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. R^2 mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Apabila R^2 mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat. Dari tabel koefisien diatas menunjukkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,640 artinya bahwa 64% variasi dari Komitmen organisasi (Y) dijelaskan oleh kepuasan kerja Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Efikasi Diri (X_3), sedangkan 46% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak masuk dalam variabel yang diteliti.

Uji t

Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Dan Efikasi Diri (X_3) terhadap Komitmen organisasi (Y) di rumah sakit smc samarinda. Hasil pengujian uji parsial sebagai berikut:

Tabel 2 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)					
Kepuasan Kerja	-.779	.954	.252	-.817	.416
Lingkungan Kerja	.213	.057	.358	3.727	.000
Efikasi Diri	.401	.098	.341	4.069	.000
	.399	.104		3.829	.000

Dengan memperhatikan nilai t hitungan sesuai tabel 4.24 maka dapat diinterpretasikan besarnya nilai masing-masing koefisien sebagai berikut: Dari hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} X_1$ yaitu sebesar 3,727 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,68) dan menggunakan taraf sig. 5% diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) diterima. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} X_2$ sebesar 4,069 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,68) dan menggunakan taraf sig. 5% diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis 2 (H_2) diterima. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} X_3$ sebesar 3,829 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari

t_{tabel} (1,68) dan menggunakan taraf sig. 5% diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,213. Kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi dan hubungan kerja. Berbeda dengan fenomena yang telah di paparkan pada bab 1 bahwa ada beberapa perawat yang merasa tidak puas dan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena gaji yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya untuk perusahaan. Ternyata di rumah sakit SMC kebanyakan perawat merasa puas dengan gaji yang diterima dan juga para perawat merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan oleh Rumah sakit SMC, perawat yang telah lama bekerja di rumah sakit SMC akan mendapatkan promosi jabatan. Hasil penelitian karyawan di Rumah Sakit SMC begitu baik karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik sehingga para karyawan betah dan tetap bekerja di rumah sakit SMC Samarinda.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,401. Hal ini berarti lingkungan kerja merupakan faktor yang menentukan tercapainya komitmen organisasi. Berbeda dengan fenomena yang di paparkan pada bab 1 bahwa lingkungan kerja di rumah sakit SMC sangat kurang memberikan kenyamanan kepada perawat. Lingkungan kerja di rumah sakit SMC sangat baik karena kebersihan selalu terjaga sehingga membuat suasana kerja menjadi nyaman. Selain kebersihan, hubungan dengan rekan sekerja juga harmonis, para perawat selalu hadir tepat waktu dan tidak ada konflik antar perawat karena masalah pergantian jam kerja (shift).

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel self efficacy terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien variabel self efficacy sebesar 0,399. *Self-efficacy* atau efikasi diri yang positif akan yakin untuk mampu melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. *Self-efficacy* akan menentukan bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan tertentu, daya tahan dalam menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan rumah sakit SMC Samarinda sehingga dapat berkomitmen dan bertahan disana.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang di uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit SMC Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit SMC Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lengkap fasilitas dan semakin bagus lingkungan kerja karyawan maka komitmen karyawan akan semakin kuat.

Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit SMC Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Efikasi diri karyawan akan diikuti dengan peningkatan komitmen karyawan.

2. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,800 atau 80%. Jika angka ini diinterpretasikan pada tabel interpretasi hasil koefisien korelasi maka angka 0,800 atau 80% menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas yakni kepuasan kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap variabel terikat komitmen organisasi di rumah sakit SMC Samarinda.

Untuk R Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,640 atau 64% yang berarti kepuasan kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri mampu menjelaskan komitmen organisasi sebanyak 64%, sedangkan sisanya 36%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, J. 2014. Impact of Work Environment, Salary Package and Employees Perception on Organizational Commitment: A study of Small & Medium Enterprises (SMEs) of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4: No. 8.
- Allen, N.J.A, dan Meyer, J.P.1991. *Three Component Conceptualization of Organization Commitmen Human Resource Management Review*1.
- Arikunto, Suharsimi. 2002.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta
- Bandura, A and Wood. 1989. Effect of Perceived Controllability and PerformanceStandards on Self Regulation of Complex Decision- Making *Journal of Personality and Social Psychology* Vol 56.
- Bandura, A. 2000. Exercise of Human agency though collective efficacy. *Current Directionsin Psychological Science*, Vol 9, pp: 75-78.
- Basuki, Susilowati. (2005). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi 1. Yogyakarta :BPFE

- Blau, M Peter dan M. W. Meyer. 1987. *Birokrasi Masyarakat Modern*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Alih Bahasa Gary Rachman Jusuf, Jakarta, UI-Press.
- Boles et al. (2007). The Relationship of Facets of Salesperson Job Satisfaction With Affective Organizational Commitment. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 312-313.
- Celluci, J. Anthony & DeVeries L. David, 1978, "Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the MJSQ Tehnical Report II", Center for Creative Leadership
- Feist J., dan Gregory J. Feist, 2008, *Theories of Personality*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair. 2006. *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*. New Jersey. Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hariyanto, Novan. (2001). *Analisis pengaruh faktor-faktor self efficacy terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pekerja jarak jauh (teleworkers)*. Semarang : Program Pascasarjana Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Hsiao, J.M. dan Chen Y.C. 2012. Antecedents and Consequences of Jobsatisfaction: A Case of Automobile Component Manufacturer in Taiwan. *Journal of Organizational Innovation*, 5 (2), pp: 164-178.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Komaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kreitner, R and Kinicki, A. 2005. *Perilaku organisasi*. Edisi Kelima, Terjemahan Erly Suandy. Jakarta, Salemba empat.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2002. *Komitmen Organisasi*. E-Psikologi, www.epsikologi.co/masalah/2597.02.htm.
- Kurniasari, devi. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember*. Jurnal ilmu ekonomi, volume 8 nomor 2, mei 2013
- Kusmaryani, Rosita Endang. *Membudayakan Nilai-Nilai Komitmen Terhadap Pekerjaan dalam Upaya Menegakkan Etika Profesi*. Dinamika Pendidikan No.1, 2007.
- Luthans. 2002. *Organizational Behavior*. Edisi Ke-9. New York : McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Alih bahasa: Vivin Andhika Yuwono, dkk). Yogyakarta: Andi.