

**KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERAWAT
RSUD TUGUREJO SEMARANG PROVINSI JAWA TENGAH**

Sukmonoadi Singosurandono*, Siti Hidayah, & SB. Handayani****

ABSTRACT

This study aims to analyze whether job satisfaction mediates the effect of affective commitment and training on nurse performance. The population is all nurses in Tugurejo Hospital as many as 432 people, while the sample taken as many as 235 respondents with random sampling technique and which can be processed in 195 copies. The results of hypothesis testing show that affective commitment has a positive and significant effect on job satisfaction, the higher the affective commitment, the higher job satisfaction. Training has a positive and significant effect on job satisfaction, the better the training, the higher job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on nurse performance, the higher the job satisfaction, the higher the nurse's performance. Affective commitment has a positive and significant effect on nurse performance, the higher the affective commitment, the higher the nurse's performance. Training has a positive and significant effect on nurses' performance, the better the training conducted, the higher the nurse's performance. The results of the analysis using the Sobel test find job satisfaction mediates the effect of affective commitment on nurse performance. This proves that the higher job satisfaction increases the influence of affective commitment on nurse performance. Job satisfaction mediates the effect of training on nurse performance. This proves that the higher job satisfaction increases the influence of training on nurse performance.

Keywords: affective commitment, training, job satisfaction, nurse performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen afektif dan pelatihan terhadap kinerja perawat. Populasinya adalah seluruh perawat di RSUD Tugurejo sebanyak 432 orang, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 235 responden dengan teknik random sampling dan yang dapat diolah sejumlah 195 eksemplar. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi kepuasan kerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik pelatihan maka semakin tinggi kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja perawat. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi kinerja perawat. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, semakin baik pelatihan yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja perawat. Hasil analisis menggunakan uji Sobel menemukan kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja perawat. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkatkan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkatkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat.

Kata kunci: komitmen afektif, pelatihan, kepuasan kerja, kinerja perawat

* Mahasiswa STIE Dharmaputra Semarang

** Dosen STIE Dharmaputra Semarang

PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari tingkah laku karyawan (Armstrong, 2014). Pengertian kinerja karyawan ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah lakunya. Sebagai tingkah laku, kinerja karyawan merupakan aktivitas karyawan yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui peningkatan komitmen organisasi (Apriliana 2013; Sapitri, 2016; Akbar 2017; Franco, 2017; Indarti, 2017), peningkatan pelatihan kepada karyawan (Supatmi, 2013; Thaief, 2015; Karina, 2017; Nugroho, 2017; Rugian, 2017; Saw, 2017; Sinurat, 2017; Sunarti, 2017), dan peningkatan kepuasan kerja karyawan (Bianca, 2014; Platis, 2015; Meneghel, 2016; Siengthai, 2016; Indarti, 2017; Ni'mah, 2017; Sinurat, 2017).

Akbar (2017) menyatakan bahwa dalam rangka pencapaian target, tujuan organisasi, dan hasrat yang lebih besar untuk tetap berada di dalamnya, maka karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi diharapkan

memiliki keinginan untuk bekerja lebih keras lagi. Menurut Allen & Meyer (1990), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan seorang karyawan untuk tetap sebagai bagian dari suatu organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan akan tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau keluar untuk mencari pekerjaan baru. Tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut (Colquitt, 2015).

Penelitian yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan telah diteliti oleh banyak peneliti. Apriliana (2013) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sapitri (2016) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Kemudian Akbar (2017) menyebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Franco (2017) dan Indarti (2017) menyebutkan pula bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, berbeda dengan penelitian (Apriliana 2013; Sapitri, 2016; Akbar 2017; Franco,

2017; Indarti, 2017), penelitian Murty (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian pula Nurdin (2016) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Oleh sebab itu, untuk membedakan penelitian-penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini difokuskan pada komitmen afektif, yang merupakan salah satu komponen dari

Komitmen Organisasi

Komitmen afektif adalah sebuah kekuatan yang membuat kontribusi karyawan pada peningkatan kinerja organisasi (Kim, 2014). Allen & Meyer (1990) menyatakan bahwa “Komitmen afektif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan”, sehingga karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan memiliki kinerja yang cenderung mengalami peningkatan (Gelderen, 2016). Parinding (2017) juga menyatakan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor komitmen, faktor yang dapat berhubungan dengan kinerja karyawan adalah pelatihan (Saw, 2017). Menurut Daryanto dan Bintoro (2014) pelatihan adalah rancangan suatu sistem

dalam proses perubahan sikap dan perilaku seseorang maupun peningkatan keterampilan dalam membentuk kedewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Penelitian mengenai pelatihan yang dikaitkan dengan kinerja karyawan telah diteliti oleh banyak peneliti, diantaranya adalah Supatmi (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Thaief (2015) menyebutkan pula bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerjaan karyawan. Selanjutnya Karina (2017), Nugroho (2017), Rugian (2017), Saw (2017), Sinurat (2017), dan Sunarti (2017) menyebutkan bahwa pelatihan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif pelatihan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan, maka hal tersebut semakin dapat meningkatkan kinerja mereka.

Salah satu fokus permasalahan dari penelitian ini adalah adanya perbedaan penelitian (research gap) terkait hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Apriliana (2013), Sapitri (2016), Akbar (2017), Franco (2017) dan Indarti (2017) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Namun penelitiannya Murty (2012) dan Nurdin (2016) menyebutkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Selain itu, permasalahan lain dari penelitian ini adalah adanya pelayanan dari perawat RSUD Tugurejo Semarang yang berdasarkan laporan tentang kepuasan masyarakat tahun 2017 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan, tingkat harapan dan tingkat kesesuaian belum optimal (Subbag TU, 2017). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat dikaitkan dengan laporan tersebut masih ada masalah, sehingga perlu diteliti.

Untuk menyelesaikan permasalahan itu, maka dimasukkan alternatif variabel lain yakni variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang penting lainnya. Kepuasan kerja merujuk pada keadilan dari karyawan terkait pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasinya tentang waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan (Bilgin, 2012). Beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja yang dikaitkan dengan kinerja pegawai telah banyak diteliti oleh beberapa peneliti, antara lain Bianca (2014) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Platis (2015) menyebutkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Meneghel (2016) dan Siengthai (2016) menyebutkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian pula Indarti (2017), Ni'mah (2017), dan Sinurat (2017) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka membahas kinerja perawat RSUD Tugurejo dengan judul kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen afektif dan pelatihan terhadap kinerja perawat RSUD Tugurejo Semarang Provinsi Jawa Tengah.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen afektif adalah sejenis komitmen sentimental dan menghasilkan kepuasan yang kuat pada organisasi (Bilgin, 2012). Penelitian yang berkaitan dengan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja telah diteliti oleh Bilgin (2012) yang menyebutkan bahwa komitmen afektif mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karim (2017) menyebutkan bahwa komitmen afektif adalah prediktor

dari kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia khususnya untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Sinurat, 2017). Penelitian yang berkaitan dengan pelatihan terhadap kepuasan kerja telah diteliti oleh Al Faouri (2014) yang menyebutkan bahwa pelatihan secara signifikan meningkatkan level kepuasan kerja. Heydari (2016) menyebutkan bahwa pelatihan berpikir kritis mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja. Sejalan itu, Timbowo (2016) menyebutkan bahwa pelatihan secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula Kasim (2017) dan Nabilah (2017) menyebutkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah pelatihan

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman seseorang (Colquitt, 2015). Ini menggambarkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaannya dan apa yang dia pikirkan tentang pekerjaannya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas-tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas mereka. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas-tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas mereka. Penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh Bianca (2014) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Platis (2015) menyebutkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Meneghel (2016) dan Siengthai (2016) menyebutkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan. Demikian pula Indarti (2017), Ni'mah (2017), dan Sinurat (2017) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Perawat

Komitmen afektif adalah berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada organisasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut (Allen dan Meyer, 1990). Penelitian yang berkaitan dengan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh Gelderen (2016) yang menyebutkan bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan memiliki kinerja yang cenderung mengalami peningkatan. Parinding (2017) juga menyatakan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat

Pelatihan merupakan salah satu proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan bagi karyawan dengan melakukan pembelajaran dan latihan yang telah terstruktur dengan baik (Sinurat, 2017). Penelitian yang berkaitan dengan pelatihan terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh Supatmi (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Thaief (2015) menyebutkan pula bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerjaan karyawan. Selanjutnya Karina (2017), Nugroho (2017), Rugian (2017), Saw (2017), Sinurat (2017), dan Sunarti (2017) menyebutkan bahwa pelatihan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif pelatihan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan, maka hal tersebut semakin dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 5 (H5) yang diajukan dalam

penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Perawat

Kepuasan kerja adalah respon emosional atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Definisi ini berimplikasi bahwa kepuasan kerja bukan konsep kesatuan. Seseorang dapat puas secara relatif pada satu aspek pekerjaannya dan tidak puas pada satu atau lebih aspek pekerjaan yang lain (Kinicki, 2016). Karim (2017) juga mendukung pernyataan ini bahwa prediktor dari kepuasan kerja, salah satunya adalah komitmen afektif. Penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh Burhan (2014) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Kemudian Ghofur (2017) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening/mediasi antara komitmen dengan kinerja karyawan. Demikian pula Kusumawardani (2017) menyebutkan

bahwa komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 6 (H6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja perawat.

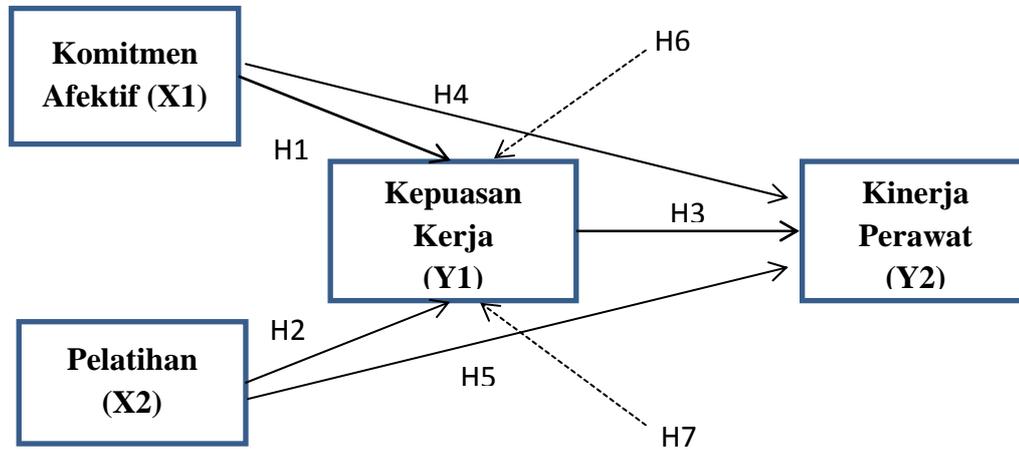
Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat

Ada korelasi yang cukup kuat antara kepuasan karyawan dengan produktivitas karyawan (Robbins, 2017). Kepuasan kerja secara besar dihubungkan dengan kesempatan pengembangan, salah satunya adalah pelatihan yang ditawarkan oleh perusahaan pada karyawan. Penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh Chaudhry (2017) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula Kartikasari (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memediasi antara pelatihan dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 7 (H7) yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan perumusan hipotesis di atas maka kerangka pikir dalam penelitian ini

dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: beberapa penelitian, dikembangkan untuk penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ada dua sumber yaitu: primer dan sekunder. Sumber primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (Siyoto, 2015). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada perawat RSUD Tugurejo Semarang. Sumber data sekunder diperoleh dari berbagai pusat data yang ada, antara lain data dari RSUD Tugurejo Semarang.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah perawat di Unit Keperawatan RSUD Tugurejo

Semarang yang berjumlah 432 perawat. Sedangkan jumlah sampel yang diambil adalah 54% dari jumlah populasi yaitu sebesar 235 responden. Sedangkan yang dapat diolah sebesar 195 responden. Teknik pengambil sampel dengan menggunakan random sampling.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja perawat adalah hasil kerja dari tingkah laku perawat (Armstrong, 2014). Kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku perawat. Sebagai tingkah laku, kinerja ini merupakan aktivitas perawat yang diarahkan

pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Indikator dari kinerja perawat adalah: pelayanan berfokus pelanggan, keterampilan komunikasi, upaya peningkatan kerja, belajar berkelanjutan, kerjasama, motivasi, ketekunan, disiplin, dan hasil kerja.

2. Komitmen afektif adalah keinginan seorang pegawai (dalam hal ini perawat) untuk tinggal sebagai anggota organisasi (Rumah Sakit tsb), berniat untuk tetap bekerja di organisasi (Rumah Sakit tsb), dan percaya pada nilai-nilai dan norma-norma dari organisasi (Rumah Sakit tsb) (Kim, 2014). Indikator dari komitmen afektif adalah bahagia menghabiskan sisa karier di organisasi, bangga terhadap organisasi, merasa permasalahan organisasi sebagai masalah sendiri, merasa lebih terikat pada organisasi saat ini dibanding organisasi lain, menjadi bagian dari organisasi, terikat secara emosional dengan organisasi, dan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.
3. Pelatihan adalah rancangan suatu sistem dalam proses pengubahan sikap dan perilaku seseorang maupun peningkatan keterampilan dalam

membentuk kedewasaan (Daryanto dan Bintoro, 2014). Indikator dari pelatihan adalah isi pelatihan, metode pelatihan, sikap instruktur, keterampilan instruktur, kesesuaian pelatihan, dan keefektifan transfer ilmu pengetahuan.

4. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman seseorang (Colquitt, 2015). Indikator dari kepuasan kerja adalah kepuasan gaji, kepuasan promosi, kepuasan supervise, kepuasan rekan kerja, kepuasan pekerjaan itu sendiri, kepuasan kesejahteraan, kepuasan status, dan kepuasan lingkungan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Siyoto, 2015): observasi, kuesioner, dan studi pustaka.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dari penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analysis) adalah suatu teknik analisis untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi ganda (Ghozali, 2016). Model

persamaan dalam analisis jalur yang digunakan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$a. Y1 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e1 \text{ (Jalur I)}$$

$$b. Y2 = \beta_3 Y1 + \beta_4 X1 + \beta_5 X2 + e2 \text{ (Jalur II)}$$

Dimana:

Y1 : Kepuasan Kerja

Y2 : Kinerja Perawat

X1 : Komitmen Afektif

X2 : Pelatihan

β : Koefisiensi regresi

e : Error / residu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah sebanyak 235 eksemplar, dan terdapat 201 eksemplar yang kembali, 28 eksemplar tidak kembali, serta 6 eksemplar tidak diisi dengan lengkap sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 195 eksemplar.

Hasil Deskripsi Profile Responden

Hasil deskripsi profile responden menunjukkan 54 orang atau 27,69% adalah laki-laki dan 141 orang atau 72,31% adalah perempuan. Untuk umur responden adalah responden yang berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 72 orang atau 36,92%, yang 31 sampai 40 tahun sebanyak 90 orang atau 46,15%

dan yang berumur 41 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 32 orang atau 16,41%, dan responden yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 1 orang atau 0,51%. Untuk tingkat pendidikan responden adalah responden lulusan D3 sebanyak 154 orang atau 78,97%, dan berpendidikan S1 sebanyak 41 orang atau 21,03%. Untuk masa kerja responden adalah responden dengan masa kerja antara 0-10 tahun yaitu sebanyak 92 orang atau 47,18%, masa kerja antara 11 sampai 20 tahun sebanyak 84 orang atau 43,08%, dan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 19 orang atau 9,74%.

Hasil Deskripsi Jawaban Responden

Hasil deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa nilai indeks variabel komitmen afektif sebesar 79,1, yang artinya bahwa nilai indeks variabel komitmen afektif berada pada kategori baik/tinggi. Untuk nilai indeks pelatihan sebesar 76,9, yang artinya bahwa nilai indeks variable pelatihan berada pada kategori baik/tinggi. Untuk nilai indeks variabel kepuasan kerja sebesar 71,5, yang artinya bahwa nilai indeks variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik/tinggi, dan untuk nilai indeks variabel kinerja perawat sebesar 84,3, yang artinya bahwa nilai indeks variabel

kinerja perawat berada pada kategori baik/tinggi.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai Corrected Item Total Correlation atau r-hitung setiap indikator lebih besar dari r-tabel = 0,118 dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan), yang berarti indikator-indikator dari variabel-variabel tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti. Demikian pula untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach Alpha Cronbach Alpha atau r hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan reliabel.

Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Uji F

Hasil uji koefisien determinasi jalur I diperoleh angka adjusted R square sebesar 0,627. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen afektif dan pelatihan dapat menjelaskan variasi dari variabel kepuasan kerja sebesar 62,7% sedangkan yang 37,3 % dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti. Untuk hasil uji F (uji anova) diperoleh nilai F hitung = $163,815 > F \text{ tabel} = 3,04$ dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$

(signifikan). Berdasarkan pengujian adjusted R2 dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (jalur I) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Hasil uji koefisien determinasi jalur II diperoleh angka adjusted R square sebesar 0,638. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen afektif, pelatihan, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja perawat sebesar 63,8% sedangkan yang 36,2% dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti. Untuk hasil uji F (uji anova) diperoleh nilai F hitung = $114,957 > F \text{ tabel} = 2,65$ dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian adjusted R2 dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (jalur II) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel komitmen afektif terhadap kepuasan kerja sebesar $9,737 > t \text{ tabel} = 1,652$ dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 1 (H1) bahwa komitmen afektif berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti.

Hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar $8,892 > t \text{ tabel} = 1,652$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 2 (H2) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti.

Hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sebesar $6,039 > t \text{ tabel} = 1,665$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 3 (H3) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat terbukti.

Hipotesis 4 (H4) menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel komitmen afektif terhadap kinerja perawat sebesar $4,838 > t \text{ tabel} = 1,665$ dengan angka signifikansi $= 0,003 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 4 (H4) bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat terbukti.

Hipotesis 5 (H5) menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja perawat sebesar $3,364 > t \text{ tabel} = 1,665$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 5 (H5) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat terbukti.

Hasil Analisis Regresi

Hasil pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa koefisien regresi (β) atau $\beta_1 = 0,484$ dan $\beta_2 = 0,442$ sehingga dapat disusun persamaan regresi (jalur I) sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1, \text{ sehingga: } Y_1 = 0,484 X_1 + 0,442 X_2 + e_1$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa $\beta_1 = 0,484$ (positif) artinya bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi kepuasan kerja. Kemudian $\beta_2 = 0,442$ (positif) artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, semakin baik pelatihan maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Hasil pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa koefisien regresi (β) atau $\beta_3 = 0,429$, $\beta_4 = 0,289$ dan $\beta_5 = 0,196$

sehingga dapat disusun persamaan regresi (jalur II) sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2,$$

sehingga: $Y_2 = 0,429 Y_1 + 0,289 X_1 + 0,196 X_2 + e_2$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa $\beta_3 = 0,429$ (positif) artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja perawat. Kemudian $\beta_4 = 0,289$ (positif) artinya komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi kinerja perawat. Sedangkan $\beta_5 = 0,196$ (positif) artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, semakin baik pelatihan maka semakin tinggi kinerja perawat.

Hasil Uji Mediasi

Hasil analisis pada variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja perawat adalah z hitung = 5,451 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja perawat. Hal ini membuktikan hipotesis 6 (H6) bahwa kepuasan kerja adalah

sebagai variabel mediasi dari pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja perawat terbukti.

Hasil analisis pada variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat adalah z hitung = 3,893 dengan tingkat signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat. Hal ini membuktikan hipotesis 7 (H7) bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat terbukti.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi kepuasan kerja.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat diinterpretasikan

bahwa semakin baik pelatihan maka semakin tinggi kepuasan kerja.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja perawat.
4. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi kinerja perawat.
5. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja perawat.
6. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja perawat. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkatkan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja perawat.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat. Hal ini membuktikan bahwa semakin

tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkatkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat.

Rekomendasi yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja perawat. Berikut hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen afektif:
 - a. Memperlakukan perawat dengan penghargaan, perawat harus merasa bahwa mereka bernilai dan berharga.
 - b. Manajemen seharusnya berorientasi pada masyarakat (dalam hal ini pasien).
 - c. Manajemen harus menjabarkan secara jelas pekerjaan dan tanggung jawab perawat.
2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja perawat. Berikut hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelatihan:
 - a. Perlunya membuat variasi dalam penyampaian materi. Ada banyak

- pilihan media dan metode yang bisa dipertimbangkan. Variasi gaya dan kecepatan saat pelatihan untuk membangkitkan antusiasme dan membuat materi yang diberikan lebih mudah diserap.
- b. Perlunya melakukan pengulangan dengan cara yang berbeda. Misalnya penyampaian materi dilakukan dengan gaya formal, maka agar lebih menarik, pengulangan bisa dilakukan dengan cara informal. Memanfaatkan berbagai media seperti gambar, foto atau ilustrasi yang membangkitkan respon peserta dan mengingatkan mereka tentang materi yang sudah didapat sebelumnya.
3. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Berikut hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja:
 - a. Evaluasi kepuasan kerja perawat secara berkala sehingga akan memberi umpan balik dalam upaya melakukan perbaikan secara cepat dan pelayanan keperawatan yang diberikan memberikan dampak pada masyarakat khususnya pasien.

- b. Mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi yang kondusif di Rumah Sakit melalui penyesuaian, standar kerja, kejelasan organisasi, kehangatan, dukungan, dan kepemimpinan.

Langkah-langkah di atas diharapkan kinerja perawat RSUD Tugurejo Provinsi Jawa Tengah semakin tinggi dan selanjutnya akan berdampak positif bagi kemajuan Institusi

REFERENSI

- Akbar, A., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D, 2017, "*Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pelindo Surabaya)*", Jurnal Administrasi Bisnis, 47(2), 33-38.
- Al-Faouri, I., Al-Ali, N., & Al-Shorman, B, 2014, "*The influence of emotional intelligence training on nurses? Job satisfaction among Jordanian nurses*", *European Journal of Scientific Research*, 117(4), 486-494.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P, 1990, "*The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*", *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. S. O, 2013, "*Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*",

- Jurnal Administrasi Bisnis, 1(1), 180-187
- Armstrong, M., Taylor, S., 2014, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, Kogan Page, 13th edition.
- Bianca, A., Katili, P. B., & Anggraeni, S. K., 2014, "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modelling", *Jurnal Teknik Industri Untirta*, 2(3)
- Bilgin, N., & Demirer, H., 2012, "The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 51, 470-473.
- Burhan, A., Pradhanawati, A., & Dewi, R. S., 2014, "Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang", *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 141-153.
- Chaudhry, N. I., Jariko, M. A., Mushtaque, T., Mahesar, H. A., & Ghani, Z., 2017, "Impact of Working Environment and Training & Development on Organization Performance Through Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction", *European Journal of Training and Development Studies*, 4(2), 33-48.
- Colquitt, Jason., Jeffery A. LePine, Michael J. Wesson, 2015, *Organizational behavior* : *improving performance and commitment in the workplace*, McGraw-Hill Education —Fourth edition.
- Daryanto dan Bintoro, 2014, *Manajemen DIKLAT*, Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Franco, M., Franco, S., 2017, "Organizational commitment in family SMEs and its influence on contextual performance", *Team Performance Management: An International Journal*, Vol. 23 Issue: 7/8, pp. 364-384.
- Gelderen, B.R., Bik, L.W., 2016, "Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officer", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 39 Issue:1, pp 206-221
- Ghofur, M., Amboningtyas, D., Warso, M. M., & Haryono, A. T., 2017, "Effect Of Compensation, Organization Commitment And Career Developing On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable (Empirical Study At PT. Tri Sinar Purnama Di Semarang)", *Journal Of Management*, 3(3).
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang – edisi 8.
- Heydari, A., Soodmand, P., & Meshkinyazd, A., 2016, "Effect of critical thinking training on the psychiatric nurses' job

- satisfaction”, *J Res Health*, 6(5), 479-486.
- Indarti, Sri, Solimun, S., Fernandes, A.A.R., Hakim, W., 2017, “The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment, and job satisfaction to performance”, *Journal of Management Development*.
- Karim, N. H. A, 2017, “Investigating the correlates and predictors of job satisfaction among Malaysian academic librarians”, *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 13(2), 69-88.
- Karina, L., & Waluyo, H. D, 2017, “Analisa Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta Ditinjau Dari Peran Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 88-94.
- Kartikasari, R. I., & Djastuti, I, 2017, *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap)*, Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Kasim, N., Adolfini, & Tawas, H.N, 2017, “Analisis Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Mutasi Karyawan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karyawan Non Medis Di RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 725 – 733.
- Kim, H. K, 2014, “Work-life balance and employees' performance: The mediating role of affective commitment”, *Global Business and Management Research*, 6(1), 37.
- Kinicki, Angelo, Fugate, Mel, 2016, *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*, McGraw-Hill Education.
- Kusumawardani, D., & Djastuti, I, 2017, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perusahaan BUMN Di Bidang Industri Migas Cepu)*, Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Meneghel, I., Borgogni, L., Miraglia, M., Salanova, M., & Martinez, I. M, 2016, “From social context and resilience to performance through job satisfaction: A multilevel study overtime”, *Human relations*, 69 (11), 2047-2067.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L, 2002, “Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences”, *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G, 2012, “Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)”, *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215-228.

- Nabilah, F.P., Tawal, B., Trang, I, 2017, "Pengaruh Pelatihan, Pendidikan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa", *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2, Hal. 1882 – 1890.
- Ni'mah, U., Yulianeu, Y., & Hasiolan, L. B, 2017, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Loenpia Mbak Liem)", *Journal of Management*, 3(3).
- Nugroho, S., Haryono, A.T., & Hasiolan, L.B, 2017, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang" *Journal of Management*, 3(3).
- Nurdin, S., & Rohendi, A, 2016, "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi", *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), 86-100
- Parinding, R. G, 2017, "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang", *MAGISTRA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88-107.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S, 2015, "Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A, 2017, *Organizational Behavior*, Pearson Education Limited – 17th edition
- Rugian, M.S., Saerang, I., & Lengkong, V, 2017, "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado)", *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2 Hal. 487 – 498
- Sapitri, R, 2016, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru", *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(2), 1-9.
- Saw, Q. S., Lim, C. Y., Mok, Y. J., Chin, Z. D., & Tey, Y. L, 2017, *Study Of In-Service Training, Job Promotion, Working Environment and Work Passion on Job Performance among the Primary Schools" English Teacher in Malaysia*, Doctoral dissertation, UTAR.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P, 2016, "The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance", *Evidence-based HRM:a Global Forum for Empirical Scholarship*, Vol.4 Issue 2, pp. 162-180