



PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PERAWAT MELALUI KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI

Muhammad Fauzi Annur , S. Martono

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Juni 2017
Disetujui Juni 2017
Dipublikasikan September 2017

Keywords:
Compensation, Job Satisfaction, Organizational Culture, Organizational Commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi pada komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 98 perawat. Metode pengumpulan data yaitu kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase dan analisis regresi berganda secara parsial menggunakan IBM SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional dan juga budaya organisasi yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional.

Abstract

The objectives of this research is to examine the impact of compensation, job satisfaction, and organizationa culture on organizational commitment. Population in this research are nurses of PKU Muhammadiyah Hospital, Temanggung. Retrieval technique sampling is used and the sample of this research are 98 nurses. Data were collecting by questionnaire and interview. Data were analysis by descriptive analysis and analysis regression using IBM SPSS version 21. Results show that a good compensation that gives to nurses can enhance organizational commitment. Job satisfaction can enhance nurses' organizational commitment. And organizational culture can enhance organizational commitment of nurses.

PENDAHULUAN

Tantangan dan perubahan lingkungan mendorong agar perusahaan selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Salah satu faktor penting ini juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang sering disebut *human capital* (Mangundjaya, 2012). Sumber daya manusia di dalam organisasi dipandang sebagai energi atau kekuatan, yang artinya manusia dianggap sebagai sumber daya atau penggerak dari sebuah organisasi. Pergerakan roda organisasi sangat bergantung pada sikap dan perilaku manusia yang bekerja di dalam organisasi (Kingkin dkk., 2010).empelajari perilaku manusia di dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting, karena membina dan mempertahankan karyawan yang berpotensi bukanlah hal yang mudah. Salah satu strategi perusahaan guna mempertahankan karyawannya adalah dengan terus meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada perusahaan (Rejeki & Wulansari, 2015).

Trihapsari dan Nashori (2011) berpendapat bahwa komitmen organisasional karyawan menjadi hal yang penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi, karena komitmen akan menunjukkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri untuk organisasi. Komitmen organisasional sebagai suatu bentuk loyalitas yang lebih kongkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi, berarti karyawan tersebut akan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya (Fitriastuti, 2013s).

Zahra dan Mariatin (2012) bahwa kajian terkait komitmen organisasional telah terbukti, ketika karyawan merasa telah dilibatkan dalam organisasi sehingga karyawan juga merasa memiliki kelekatan emosi dan menjadi bagian dari organisasi, maka karyawan akan terus ikut terlibat aktif untuk keberhasilan organisasi, dan karyawan percaya bahwa organisasi akan bertindak untuk kepentingan karyawan. Sehingga karyawan yang merasa bahwa organisasi peduli terhadap karyawan akan menimbulkan kepercayaan dan mengarahkan pada komitmen organisasional karyawan.

Menurut Yudhaningsih dkk. (2016) Semakin tinggi komitmen organisasional maka akan memunculkan rasa ketergantungan yang tinggi terhadap organisasi, rasa bangga kepada organisasi, merasa menjadi bagian keluarga dan rasa

memiliki yang tinggi sehingga dapat memacu karyawan untuk bekerja maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pendapat ini selaras dengan (Alamelu dkk., 2015) bahwa komitmen organisasional memainkan peran yang sangat dominan dalam mencapai tujuan perusahaan dalam periode yang telah ditentukan. Disamping itu komitmen organisasional yang tinggi juga memberikan keuntungan yang sangat dibutuhkan seperti persepsi yang menyenangkan dari karyawan, perilaku sebagai anggota organisasi yang lebih tinggi, karyawan yang lebih pandai bersosialisasi dan terciptanya iklim organisasi yang kondusif (Djamiludin, 2009).

Menurut (Alamelu dkk., 2015) bahwa kompensasi diidentifikasi menjadi faktor penting dalam komitmen organisasional. Ketika karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan maka komitmen organisasional karyawan akan meningkat atau dapat dipertahankan. Maka dari itu eksekutif perusahaan harus merancang strategi pemberian kompensasi bagi karyawan demi mendapatkan komitmen organisasional yang tinggi untuk perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ogunnaike dkk. (2016) bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan pada komitmen organisasional pada guru di Nigeria. Penelitian yang dilakukan oleh Kee dkk. (2016) pada karyawan bank di Malaysia bahwa kompensasi sangat kuat mempengaruhi komitmen organisasional. Jadi ketika karyawan merasa puas atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka komitmen organisasional akan meningkat.

Kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang dianggap dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, akan tetapi masih banyak faktor lain salah satunya kepuasan kerja (Tania & Sutanto, 2013). Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum karyawan memiliki komitmen organisasional. Pada hakekatnya kegiatan organisasi merupakan upaya bersama antar pelaku dalam usaha yang diarahkan baik untuk pertumbuhan organisasi maupun kesejahteraan karyawan. Segala usaha yang dilakukan manusia dalam hidupnya adalah untuk memperoleh kesejahteraan dan diarahkan untuk perolehan kebahagiaan atau kepuasan (Irbayuni, 2012).

Penelitian yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Anari (2012), Crow dkk. (2012) dan Eslami dan Gharakhani (2012) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada komitmen organi-

sasional. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka komitmen organisasional yang dimiliki semakin meningkat, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi pergerakan aktivitas di dalam organisasi dalam pencapaian keberhasilan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu budaya organisasi. Menurut Oemar (2013), untuk memiliki karyawan terampil yang memiliki kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan bukanlah sesuatu yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhinya dan salah satunya seperti budaya organisasi. Budaya organisasi sering juga disebut budaya kerja yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Penelitian yang menguji hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasional diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Shim dkk. (2015), Acar (2012), Alvi dkk. (2014) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Dari penelitian tersebut maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dirasakan karyawan maka komitmen organisasional karyawan semakin meningkat. Ketika karyawan mengerti dan mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut dan menunjukkan kesepakatan antar karyawan mengenai apa yang diyakini organisasi, maka dapat membangun kekompakan dan komitmen organisasional.

Obyek penelitian ini adalah perawat pada Unit Rawat Inap Rumah Sakit (RS) PKU Muhammadiyah Temanggung. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu rumah sakit swasta terbaik di kota Temanggung yang memiliki Sertifikat Akreditasi Rumah Sakit Paripurna dengan mendapatkan 5 bintang yang di raih pada akhir tahun 2016. Selain itu RS PKU Muhammadiyah Temanggung juga merupakan rumah sakit rujukan dari berbagai sarana kesehatan lain yang berada di Kabupaten Temanggung bahkan diluar kabupaten Temanggung.

Setelah dilakukan observasi untuk studi pendahuluan, peneliti menemukan fenomena bahwa di rumah sakit tersebut terjadi penurunan komitmen organisasi perawat terhadap rumah sakit. Hal ini dapat dilihat dari data keluar masuk perawat di bawah ini:

Tabel 1. Keluar Masuk Perawat

Tahun	Jumlah Keluar
2012	2
2013	3
2014	-
2015	2
2016	10
Jumlah	17

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa tingkat keluar perawat selama lima tahun kebelakang dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 sebesar 13.6%. Data menunjukkan bahwa tingkat keluar perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung mengalami fluktuatif. Dikatakan fluktuatif karena di setiap tahunnya jumlah perawat yang keluar naik turun jumlahnya tidak menentu. Bahkan di tahun 2014 tidak ada perawat yang keluar, tetapi justru di tahun 2016 jumlah perawat yang keluar paling tinggi sebanyak 10 orang. Dari beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasional diantaranya kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Alamelu dkk. (2015), Tania dan Sutanto (2013) dan Shim dkk. (2015).

Dengan pencapaian prestasi rumah sakit di tahun 2016 dengan mendapat akreditasi paripurna dengan mendapatkan lima bintang dan menyanggah rumah sakit swasta terbaik di Temanggung tidak menjamin karyawannya betah untuk bekerja di rumah sakit dan tidak menggundurkan diri yang menyebabkan adanya fenomena penurunan komitmen perawat. Dengan penurunan komitmen perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung, apabila hal ini dibiarkan, maka akan menimbulkan dampak negatif yang besar bagi perusahaan yakni terganggunya aktivitas pelayanan rumah sakit dan berakibat pada sulitnya pencapaian keberhasilan rumah sakit.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Pada Komitmen organisasional Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

Pengembangan Hipotesis

Kompensasi dinyatakan sebagai pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perus-

ahaan (Hasibuan, 2009). Pemberian kompensasi tidak hanya berbentuk uang tetapi juga barang langsung, seperti pemberian makan siang serta bentuk barang tidak langsung seperti pelayanan kesehatan yang diberikan kepada karyawan selama bekerja di perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang seharusnya menjadi hak karyawan akan menimbulkan masalah, selain itu masalah juga dapat timbul apabila perusahaan sudah memberikan kompensasi sesuai dengan perhitungan keuntungan perusahaan tetapi masih ada karyawan yang merasa tidak cukup dengan beban kerja yang telah dilakukan.

Penelitian Babakus dkk. (1996) membuktikan bahwa keadilan kompensasi pada akhirnya akan mempengaruhi pada munculnya kepuasan. Hal ini dimungkinkan, karena keadilan kompensasi akan mengakibatkan timbulnya motivasi dalam diri karyawan. Selanjutnya motivasi ini akan berkaitan pada timbulnya kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada karyawan akan merasa betah bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Benardin dan Russel (1993) bahwa kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas dan tingkat perputaran karyawan.

H1: Semakin baik kompensasi maka komitmen organisasional akan meningkat.

Kepuasan adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins & Judge, 2008). Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Menurut Gunlu dkk. (2010) mendefinisikan kepuasan sebagai aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen.

Menurut (Karambut, 2012) Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian Azzem (2010) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan kerajaan Oman menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mohammad dkk. (2013) tentang “Kepuasan kerja dan komitmen organisasional, studi korelasi di Bahrain” menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

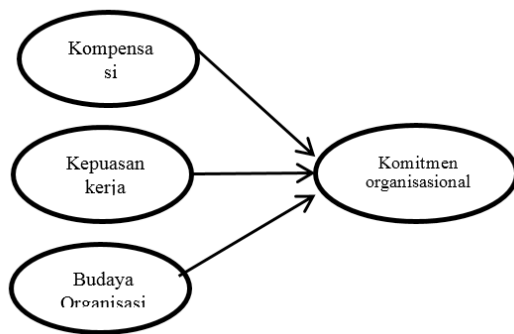
H2: Semakin baik kepuasan kerja maka komitmen organisasional akan meningkat.

Menurut Robbins dan Judge (2008) bahwa budaya organisasi dapat di artikan sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2008). Komitmen organisasional memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008) bahwa salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan (Sido dkk., 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Shohaib (2013) tentang budaya organisasi dan komitmen organisasional pada instansi pemerintah dan swasta menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sido dkk., 2012) pada karyawan PT. Sido Muncul bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H3: Semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dari hasil analisis data kuantitatif diperoleh hasil yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan data kualitatif. Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil pengujian analisa terhadap variabel kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional.

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung yang berjumlah 98 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono, (2012) bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 98 responden.

Penelitian ini terdapat 4 variabel penelitian yaitu variabel kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional. Pertama variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X1) dengan indikator gaji, insentif, *benefit* dan *service* (Hasibuan, 2009). Variabel kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X2) dengan indikator rasa tertarik pada pekerjaan, menyukai pekerjaan dibanding rekan kerja, antusiasme pada pekerjaan, menikmati pekerjaan dan pekerjaan yang adil (Lambert dkk., 2007). Variabel ketiga dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X3) dengan indikator inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresifitas dan stabilitas. Variabel penelitian yang terakhir yaitu komitmen organisasional dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Allen & Mayer, 1993). Semua variabel diukur menggunakan skala *Likert* dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (disesuaikan dengan konteks pertanyaan).

Pengumpulan data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumbernya oleh peneliti untuk tujuan yang khusus seperti dari hasil wawancara atau pengisian kuesioner. Dari hasil wawancara peneliti dapat mengetahui permasalahan yang terjadi terkait komitmen organisasional. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari instansi yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas) dan analisis regresi berganda (uji-t dan uji determinasi).

Uji Validitas

Hasil dan pengujian instrument dari kuesioner penelitian dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas digunakan untuk menilai ketepatan atas kesahihan instrument. Jumlah responden dalam uji validitas ini adalah 98 responden, yaitu perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Pengujian valid apabila nilai r hitung > nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n jumlah adalah sampel, yaitu 98 sehingga diperoleh df = 96. Dengan menggunakan nilai α = 0.05 maka diperoleh nilai r tabel 0.198.

Berdasarkan hasil perhitungan variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa r hitung > r tabel yaitu untuk N = 98 (df = 96) dengan taraf signifikansi 5% adalah 0.198. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa 9 item pertanyaan pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil perhitungan variabel kompensasi menunjukkan bahwa r hitung > r tabel yaitu untuk N = 98 dengan taraf signifikansi 5% adalah 0.198. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa 10 item pertanyaan, 9 item pertanyaan dinyatakan valid dan 1 item pertanyaan tidak valid pada variabel kompensasi. Dalam penelitian ini, pernyataan yang tidak valid akan dibuang dan tidak dipakai dalam angket penelitian selanjutnya, karena pernyataan tersebut tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel kompensasi. Dengan demikian hanya 9 item pertanyaan yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa r hitung > r tabel yaitu untuk N = 98 dengan taraf signifikan 5% adalah 0.198. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa 5 item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil perhitungan budaya organisasi menunjukkan bahwa r hitung $> r$ tabel yaitu untuk $N= 98$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.198. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa 21 item pertanyaan pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden. Pengukuran reliabilitas menggunakan *one shot*. Pengujian dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0.7 . Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan dapat menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel dengan bukti bahwa semua variabel memenuhi *Cronbach Alpha* yang disyaratkan yaitu 0.70. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner diperoleh hasil bahwa sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu rentang usia 18 – 23 tahun sebanyak 7 orang (7%), usia 24 – 29 tahun sebanyak 31 orang (32%), usia 30 – 35 tahun sebanyak 30 orang (31%), usia 36 – 41 tahun sebanyak 23 orang (23%) dan usia 42 – 47 tahun sebanyak 7 orang (7%). Jadi, dapat dikatakan bahwa perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung terbanyak memiliki rentang usia antara 24 – 29 tahun. Rentang usia tersebut paling banyak karena pada rentang usia tersebut termasuk usia paling produktif, sehingga aktivitas pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Sedangkan berdasarkan lama kerja didapatkan data lama kerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 34 orang (35%), 6 – 10 tahun sebanyak 38 orang (39%), 11 – 15 tahun sebanyak 18 orang (18%), dan 16 – 20 tahun sebanyak 8 orang (8%). Jadi, dapat dikatakan bahwa perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung terbanyak memiliki lama kerja 6 -10 tahun.

Karakteristik pendidikan menunjukkan bahwa sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SLTA sebanyak 2 orang (2%). Diploma Tiga sebanyak 93 orang (95%), dan Strata Satu sebanyak 3 orang (3%). Tingkat pendidikan Diploma Tiga merupakan tingkat pendidikan terbanyak pada perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Te-

manggung, karena idealnya seorang perawat rumah sakit minimal Diploma Tiga Keperawatan.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk variabel komitmen organisasional didapat hasil bahwa indikator komitmen afektif termasuk dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa masih kurangnya keterikatan secara emosional perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil distribusi frekuensi jawaban responden mengenai indikator komitmen berkelanjutan dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan bekerja di rumah sakit bukan karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan juga tidak merasa rugi jika meninggalkan rumah sakit tempat mereka bekerja, sedangkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden mengenai indikator komitmen normative termasuk dalam kategori sedang juga. Hal ini mengindikasikan bahwa masih kurangnya keterlibatan perasaan perawat terhadap tugas yang ada di rumah sakit.

Hasil analisis deskriptif untuk variabel kompensasi didapat hasil bahwa indikator gaji termasuk dalam kategori sedang, dikatakan bahwa perawat merasa pihak rumah sakit tempat mereka bekerja masih kurang dalam memberikan gaji yang artinya masih belum sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan. Hasil distribusi frekuensi jawaban responden mengenai indikator insentif termasuk dalam kategori tinggi, dikatakan bahwa karyawan merasa rumah sakit sudah baik dalam memberikan insentif sesuai dengan hasil pekerjaan apabila telah melebihi batas maksimal. Distribusi frekuensi jawaban responden mengenai indikator *benefit* dan *service* termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dikatakan bahwa karyawan merasa rumah sakit sudah memberikan manfaat dan pelayanan yang maksimal, baik dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja didapat hasil bahwa indikator rasa tertarik pada pekerjaan termasuk dalam kategori tinggi, dapat dikatakan bahwa perawat merasa tertarik dan menyukai pekerjaannya maka perawat tersebut memiliki kepuasan pada pekerjaannya. Distribusi frekuensi jawaban responden mengenai indikator menyukai pekerjaan dibandingkan orang lain termasuk dalam kategori sedang, dikatakan bahwa perawat memiliki kepuasan kepuasan kerja hanya sebatas menyukai pekerjaannya saja, akan tetapi belum optimal dalam menyukai pekerjaannya melebihi rekan-rekan kerjanya.

Distribusi frekuensi jawaban responden

mengenai indikator antusiasme pada pekerjaan termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dikatakan antusiasme perawat dalam melakukan suatu pekerjaan sudah optimal dalam menggambarkan kepuasan dalam pekerjaannya tersebut. Distribusi frekuensi yaitu indikator menikmati pekerjaannya termasuk dalam kategori tinggi juga, hal ini mengindikasikan bahwa perawat yang puas terhadap pekerjaannya tentu akan selalu menikmati dalam melakukan pekerjaannya. Distribusi frekuensi jawaban responden mengenai indikator pekerjaan yang adil termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat dikatakan perawat masih merasakan kurang adil dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan memberi dampak kurang puas bagi tiap-tiap perawat itu sendiri.

Hasil analisis deskriptif untuk variabel budaya organisasi didapat hasil bahwa indikator inovasi dan pengambilan risiko termasuk dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa masih kurangnya daya dorong perawat untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko dalam bekerja. Distribusi frekuensi jawaban responden pada indikator perhatian terhadap detail termasuk dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya tingkat tuntutan terhadap perawat agar mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail. Distribusi jawaban responden pada indikator orientasi terhadap hasil termasuk dalam kategori sedang.

Hal ini mengindikasikan bahwa masih kurangnya tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Distribusi jawaban responden pada indikator orientasi terhadap individu termasuk dalam kategori sedang juga. Hal ini mengindikasikan bahwa masih kurangnya tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi rumah sakit. Distribusi frekuensi jawaban responden pada indikator orientasi terhadap tim. Hal ini

mengindikasikan bahwa tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan sudah baik. Distribusi frekuensi jawaban responden pada indikator agresivitas termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat tuntutan terhadap perawat agar berlaku agresif, bersaing dan tidak bersikap santai sudah sangat baik. Distribusi frekuensi jawaban responden pada indikator stabilitas termasuk dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa masih kurangnya tingkat aktivitas organisasi rumah sakit dalam mempertahankan *status quo* berbanding pertumbuhan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,098 dengan probabilitas lebih dari 5% (0,05) maka data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.1. Diketahui bahwa semua variabel independen terdiri dari variabel kompensasi nilai VIF 1.246, variabel kepuasan kerja nilai VIF 1.656 dan variabel budaya organisasi nilai VIF 1.377. Sedang nilai *tolerance* variabel kompensasi 0.802, variabel kepuasan kerja 0.604 dan variabel budaya organisasi 0.726. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas kompensasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menunjukkan semua variabel independen memiliki tingkat signifikansi > 5%. Didapat nilai signifikansi variabel kompensasi 0,504, variabel kepuasan kerja 0.783 dan variabel budaya organisasi 0.557 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Variabel	β	Sig	Alfa α	Hipotesis
Kompensasi pada Komitmen	.542	.000	.05	H1 Diterima
Kepuasan pada Komitmen	.539	.002	.05	H2 Diterima
Budaya pada Komitmen	.361	.000	.05	H3 Diterima

Berdasarkan analisis data penelitian ini, dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif pada komitmen organisasional perawat. Didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi memiliki taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya H1 diterima. Penerimaan H1 mengidentifikasi bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan rumah sakit pada perawat maka komitmen organisasional perawat akan meningkat. Namun sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima perawat tidak sesuai maka komitmen organisasional perawat akan menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Prabowo dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional perawat dan bidan kontrak di RS BHB Batu. Selain itu didukung juga dengan penelitian Alamelu (2015) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan sangat terkait dengan kepuasan karyawan terhadap kompensasi. Selain itu juga sejalan dengan penelitian Ogunnaike dkk. (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan komitmen organisasional.

Berdasarkan analisis data penelitian ini, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasional perawat. Didapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja memiliki taraf signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ yang artinya H2 diterima. Penerimaan H2 mengidentifikasi bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan perawat, maka komitmen organisasional perawat terhadap rumah sakit akan meningkat. Namun sebaliknya, semakin buruk kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat maka akan menurunkan komitmen organisasional perawat terhadap rumah sakit. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anari (2012) menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif signifikan pada komitmen organisasional. Eslami dan Garakhani (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional, dan Crow dkk. (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional dengan nilai ($\beta = 0.76$, $p < 0.001$). Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional yang artinya kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional perawat.

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasional perawat. Didapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi memiliki taraf signifikansi sebesar

$0.000 < 0.05$ yang artinya H3 diterima. Penerimaan H3 mengidentifikasi bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan perawat maka komitmen organisasional perawat terhadap rumah sakit juga akan meningkat. Namun sebaliknya, apabila budaya organisasi yang dirasa perawat semakin buruk maka komitmen organisasional perawat akan menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Witjaksono (2012) yang menunjukkan bahwa nilai koefisien estimate yang positif sebesar 0.232 dan nilai t hitung sebesar $2.119 > 1.96$ sehingga budaya organisasi berpengaruh pada komitmen organisasional. Penelitian menurut Alvi dkk. (2014) menunjukkan bahwa semua dimensi budaya organisasi memiliki nilai koefisien positif. Hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan pada komitmen organisasional yang artinya budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasional perawat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi pada komitmen organisasional perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung, dapat diperoleh beberapa kesimpulan di dalam penelitian ini antara lain yaitu:

Kompensasi dapat meningkatkan komitmen organisasional. Beberapa hal penting yang harus diperhatikan dalam kompensasi diantaranya gaji yang diterima perawat harus sudah sesuai, penambahan insentif untuk karyawan yang berprestasi serta pemberian manfaat dan pelayanan yang diberikan pihak manajemen kepada para perawat.

Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional. Beberapa hal penting yang harus diperhatikan dalam kepuasan kerja perawat diantaranya rasa tertarik pada pekerjaan, menyukai pekerjaan dibanding rekan kerja, antusiasme dalam bekerja, menikmati pekerjaan serta pembagian pekerjaan yang adil.

Budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasional. Beberapa hal penting yang harus diperhatikan dalam budaya organisasi antara lain inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresifitas dan stabilitas.

Beberapa hasil yang penulis sarankan di dalam penelitian ini untuk pihak manajemen rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung antara lain:

Manajemen rumah sakit diharapkan memberikan kompensasi yang cukup, berupa gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta gaji yang sesuai dengan tingkat pendidikan para perawat. Selain ini perawat didorong untuk selalu menyukai pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerja yang lain, maksudnya manajemen rumah sakit mendorong agar setiap perawat memiliki rasa berkompetisi secara sehat dengan rekan kerja agar lebih menyukai pekerjaan. Selain itu manajemen juga selalu bersikap adil dalam memberikan tanggung jawab kepada para perawat dengan pembagian pekerjaan yang sesuai dengan peraturan, standar yang ditetapkan serta dibagi secara merata untuk mencapai keadilan.

Hal yang perlu diperhatikan lagi oleh pihak manajemen adalah bagaimana mendorong para perawat untuk bekerja secara inovatif serta memberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan yang mengandung risiko. Selain itu lebih mensejahterakan karyawan dengan memberikan tunjangan, mengutamakan kenyamanan dan keselamatan kerja perawat, atau dengan diadakannya kegiatan diluar rumah sakit seperti tamasya agar perawat tidak merasa bosan mengingat bahwa perawat merupakan garda terdepan dalam sebuah rumah sakit yang berinteraksi langsung dengan pasien.

Saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya antara lain Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian yang sama diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih lanjut mengenai permasalahan pada khususnya yang terdapat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung atau objek lain dengan tingkatan yang sama seperti rumah sakit dengan skala lebih besar dengan menambahkan variabel lain seperti stress kerja, kepemimpinan serta keadilan organisasional. Selain itu, disarankan untuk mencoba menggunakan metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Acar, A. Z. 2012. Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 58: 217–226.
- Alamelu, R., Surulivel, S. T., Motha, L. C. S., Amudha, R & Selvabaskar, S. 2015. Correlates of Employee Compensation and Commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 6 (5): 335–341.
- Alvi, H. bid, Hanif, Mehmood, Adil, Shahnawaz, M, Ahmed, Rizwan Raheem & Vveinhardt, J. 2014. Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*. 6 (27): 30–39.
- Azzem, S. M. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology Scientific Research*. 295-299.
- Crow, M. S., Lee, C & Joo, J. 2012. Organizational Justice and Organizational Commitment among South Korean Police Officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. 35 (2): 402–423.
- Djamaludin, M. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *Die*. 5 (2).
- Eslami, J & Gharakhani, D. 2012. Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Science and Technology*. 2 (2): 85–91.
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4 (2): 103–114.
- Gunlu, E & Aksarayli, M. N. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Hasibuan, P. M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irbayuni, S. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis*. 6 (1).
- Karambut, C. A. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10 (66).
- Kee, L. B., Ahmad, R. bin, & Abdullah, S. M. 2016. Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*. 1 (1): 75.
- Kingkin, H. F., Arjanggal, R & P. R. (n.d.). Kepuasan Kerja dan Masa Kerja sebagai Prediktor Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga. *Jurnal Psikologi Proyeksi*. 5 (1): 17–32
- Lambert, E. G., Hogan, N. L & Griffin, M. L. 2007. The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Criminal Justice*. 35 (6): 644- 656.
- Mangundjaya, W. L. H. 2012. Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan Perannya terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

- si. *Jurnal Psikologi Sosial*. 7: 175–182.
- Meyer, J. P., Allen, N. J & Smith, C. A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization. *Journal of applied psychology*. 78 (4): 538.
- Naderi, A. N. 2012. Teachers: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Workplace Learning*. 24 (4): 256–269.
- Oemar, Y. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 11 (66): 65–76.
- Ogunnaik, O. O., Oyewunmi, A.E & Famuwagun, O. E. 2016. Empirical Appraisal of Compensation and Organizational Commitment in Education Management. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 7 (3): 2039–2117.
- Prabowo, A., Alamsyah, A & Noermijati. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. 14 (1): 58-67.
- Rejeki, A. T & Wulansari, N. A. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasi pada Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 4 (4): 319–326.
- Robbins & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua-belas. Penerbit Salemba Empat:Jakarta.
- Sari, T. K. & Witjaksono A. D. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1 (3): 827-36.
- Shim, Hee Sub, Jo, Youngoh & Hoover, L. T. 2015. Police Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Organizational Culture. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. 38.
- Shohaib, A., Zainab, N., Maqsood, H., Sana, R. 2015. Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment: A Comparative Study of Public and Private Organizations. *Research Journal of Recent Science*. 2 (5): 15-20.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tania, A. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Agora*. 1 (3): 1702-1710.
- Trihapsari, V. R & Nashori, F. 2012. Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi pada Financial Advisor Asuransi “X” Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Proyeksi*. 6 (2).
- Zahra, Y & Mariatin, E. 2012. Hubungan Kepercayaan Karyawan pada Organisasi terhadap Komitmen kepada Organisasi pada PT. Bank X. *Psikologia*. 7 (2): 56–61.
- Yudhaningsih, Ni M., Sintaasih, D. K & Riana, I. G. 2016. Hubungan Sistem Reward dengan Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja (Studi pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Bank Perkreditan Rakyat (BPR). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 7: 2261–2296.