



PENGARUH PERSON – ORGANIZATION FIT, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT

Wahono Guntur P[✉]

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Juni 2012
Disetujui Juli 2012
Dipublikasikan Agustus 2012

Keywords:
Performance;
Person - Organization Fit;
Job Satisfaction;
Organizational Commitment

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis bagaimana pengaruh Person-Organization Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Klaten secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat rumah sakit Islam Klaten pada tahun 2011. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode random sampling dan diperoleh sebanyak 70 responden. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (t) dan uji simultan (F). Hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan $Y = 2,247 + 0,449X_1 + 0,424X_2 + 0,427X_3$. Nilai F hitung = 23.456 (signifikansi= 0,000). Nilai t hitung untuk variabel person – organization fit = 3,371 (signifikansi= 0,001), untuk variabel kepuasan kerja= 3,271 (signifikansi=0,002), untuk variabel komitmen organisasi=2,124 (signifikansi=0,037). Simpulan penelitian ini adalah Person- Organization Fit, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat rumah sakit Islam Klaten secara simultan dan parsial. Saran yang penulis berikan hendaknya manajemen meningkatkan balas jasa, bisa berupa gaji, bonus maupun tunjangan. Bagi karyawan, hendaknya meningkatkan komitmen kontinyu-nya.

Abstract

The purpose of this study is to analyze how the influence of Person-Organization Fit, Job Satisfaction and Organizational Commitment to Nurse Performance Islamic Hospital Klaten partially and simultan. The study population was all nurses Islam Klaten in 2011. Sampling was conducted using random sampling method and obtained as many as 70 respondents. The data collected were analyzed using multiple linear regression analysis with hypothesis testing of partial test (t) and the simultaneous test (F). The results of regression analysis of data shows the equation $IC = 2.247 + 0.449 X_1 + 0.424 X_2 + 0.427 X_3$. Value of F count = 23 456 (significance = 0.000). Value t arithmetic variable person - organization fit = 3.371 (significance = 0.001), for job satisfaction variable = 3.271 (significance = 0.002), for job satisfaction variable = 3.271 (significance = 0.002), for organizational commitment variable = 2.124 (significance = 0.037). The conclusions of this study is the Person-Organization Fit. Job satisfaction and organizational commitment affect the performance of hospital nurses Islam Klaten simultaneously and partial. Suggestion that the author should provide increased benefits management, could be a salary, bonuses and allowances. For employees, should be increased commitment its continuos.

© 2012 Universitas Negeri Semarang

Pendahuluan

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan sulit dan kompleks karena mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung (Hasibuan, 2009).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. (Mangkuprawira, 2007). Kinerja karyawan seringkali dijadikan salah satu penilaian terhadap kinerja perusahaan, karena karyawannya yang menjadi penggerak dalam menjalankan aktivitas perusahaan, terutama dalam perusahaan jasa pelayanan seperti rumah sakit.

Tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan adalah memastikan kinerja karyawan tetap stabil bahkan meningkat. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan memastikan adanya kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan karakteristik karyawan atau *person-organization fit* (PO Fit). Penelitian Hoffman (2005) membuktikan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian ini dapat membantu perusahaan untuk memilih karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi.

Meningkatnya kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan dapat meningkatkan *outcomes* individu yang berimplikasi pada pertumbuhan strategis berkelanjutan bagi perusahaan (Kristoff dalam Mahardika 2006). Jika karyawan memiliki *person-organization fit* dengan perusahaan, termasuk pimpinan dan rekan kerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dan tenang berada di tengah-tengah lingkungan tersebut. Rasa nyaman inilah yang dapat menimbulkan semangat bekerja karyawan untuk berkontribusi kepada perusahaan.

Jika karyawan tidak memiliki *person-organization fit* terhadap perusahaan tempatnya

bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa asing di lingkungan kerjanya. Karyawan tersebut merasa berbeda dan tidak cocok dengan budaya organisasi, norma-norma yang ada bahkan dengan individu-individu di dalamnya. Hal ini akan berdampak pada tekanan dalam diri karyawan tersebut yang dapat berimbas pada menurunnya kinerja.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya. Robbins dan Judge (2008) mengungkapkan ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, ditetukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi dengan karyawan yang kurang puas.

Robbins dan Judge (2008) juga mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja meskipun sederhana. Sopiah (2008) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi. Teori ini diperkuat Newstrom dalam Sopiah (2008) yang menyatakan bahwa dalam komitmen terdapat keinginan seseorang untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh demi organisasi. Usaha dalam hal ini adalah dalam bentuk kontribusi kinerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaannya.

Dipilihnya perawat sebagai obyek penelitian karena perawat adalah profesi yang dituntut untuk selalu bekerja secara profesional dalam kondisi apapun. Perawat harus berhadapan dengan pasien yang membutuhkan pelayanan terbaik selama 24 jam dan tidak mengenal hari libur. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban bagi manajemen rumah sakit untuk memastikan para perawat memiliki kinerja yang baik dan terus meningkat.

Dalam memberikan layanan kesehatan kepada pasien, rumah sakit sangat bertumpu pada keberadaan perawat. Hal ini menjadikan perawat sebagai sumber daya yang diandalkan rumah sakit sebagai ujung tombak pelayanan kepada pasien. Setiap kegiatan rumah sakit, perawat juga selalu memiliki peran yang penting. Mahardika (2006) menjelaskan bahwa kinerja perawat menjadi salah satu indikator kinerja rumah sakit mengingat rumah sakit sebagai industri jasa yang selalu bertumpu pada kompetensi sumber daya manusianya.

Berdasarkan data jumlah pasien Rumah Sakit Islam Klaten dapat dilihat bahwa kinerja beberapa pelayanan medis belum memenuhi target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada unit medical dan general check up yang ditargetkan

dapat melayani 1.368 pasien ternyata hingga akhir tahun 2010 hanya mampu melayani 184 pasien saja (realisasi 13,45%). Unit pelayanan yang mampu memenuhi target adalah instalasi rawat darurat yang mampu melayani 21.599 pasien dari target 21.560 pasien (melebihi target 0,18%).

Pelayanan pada bagian lain seperti rawat spesialis, poli umum dan gigi, KB, imunisasi dan gizi, ICU dan perawatan bayi, bersalin, bedah sentral, laboratorium, dan rawat inap belum mencapai target pelayanan dengan persentase pencapaian antara 27,13 % hingga 97,18 % dari target yang telah ditentukan. Sebagai sumber daya manusia dalam jumlah terbesar, perawat memiliki peran besar dalam mendukung kinerja rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen selalu berusaha mendapatkan perawat terbaik agar dapat berkontribusi secara maksimal.

Dalam proses perekrutan, rumah sakit telah menerapkan model seleksi *person-organization fit* seperti mensyaratkan perawat beragam Islam dan berjilbab bagi yang perempuan. Secara rutin rumah sakit juga mengadakan acara peringatan hari-hari besar Islam yang diikuti seluruh karyawan. Semua itu dilakukan agar perawat memiliki kesamaan pandangan dengan nilai-nilai organisasi. Pihak manajemen juga berusaha memenuhi kebutuhan perawat seperti asrama, pelatihan secara rutin, pemberian insentif, hingga jaminan asuransi agar perawat memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap rumah sakit.

Menurut penelitian Mahardika (2006) pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan kinerja perawat dipengaruhi oleh *Person-Organization Fit* dan komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian Harapan (2004) terhadap perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan, kinerja perawat dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *person-organization fit*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Islam Klaten.

Person- organization fit diartikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Kesesuaian ini memastikan individu lebih nyaman dan tenang dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, akan terdapat kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja. Kesesuaian ini akan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari suatu unit kesatuan. Diharapkan dengan kesesuaian ini akan mendorong semangat karyawan untuk dapat berkontribusi lebih besar kepada perusahaan melalui peningkatan kinerja.

Kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi menjadikan individu lebih tenang dalam bekerja karena merasa berada di lingkungan yang memiliki keyakinan yang sama. Rasa tenang dan nyaman dalam bekerja ini menjadikan karyawan dapat berkreasi dengan kemampuannya, sehingga meningkatkan kinerjanya secara individu maupun tim.

Kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi, dalam hal ini adalah pimpinan dan rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan karyawan bergabung dengan perusahaan tidak hanya semata-mata mencari penghasilan, namun mereka juga memiliki misi lain seperti sosial. Jika karyawan memiliki kesamaan misi dengan pimpinan maupun karyawan lainnya, maka karyawan tersebut juga akan merasa nyaman dalam bekerja.

Untuk mencapai kesesuaian karyawan dengan perusahaan, dibutuhkan juga pemenuhan kebutuhan karyawan, yaitu kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi. Kebutuhan karyawan dapat berupa gaji, fasilitas maupun sarana kerja. Jika yang dibutuhkan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dapat meningkatkan semangatnya.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya cenderung lebih produktif dan efektif dalam bekerja. Aspek kepuasan kerja akan muncul ketika individu membandingkan apa yang telah dikerjakan harus sebanding dengan apa yang didapatkan. Bila karyawan merasa puas dengan yang didapatkannya, maka perasaan itu akan tercermin pada sikap dan perlakunya terhadap pekerjaannya.

Salah satu aspek yang paling dinilai dalam kepuasan kerja adalah balas jasa atau gaji. Tidak dapat dipungkiri bagi sebagian besar karyawan, bahwa gaji adalah faktor nomor satu yang dapat meningkatkan kinerja. Suasana dan lingkungan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan tentu saja mengharapkan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif agar tenang dalam bekerja dan mengurangi gangguan yang mungkin timbul.

Untuk dapat bekerja dengan optimal, karyawan juga membutuhkan peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. Karena di jaman modern ini, peralatan menjadi elemen penting dalam mendukung kinerja. Dengan menggunakan peralatan, karyawan dapat bekerja lebih cepat dengan hasil kerja yang lebih baik. Sikap pimpinan yang mampu mengelola karyawannya dengan bijaksana sangat diharapkan setiap kary-

awan. Karyawan membutuhkan pemimpin yang bisa memotivasi, memberikan arahan dan membimbing pada hal- hal baru sehingga kemampuan kerja karyawan meningkat.

Karyawan yang memiliki komitmen untuk tetap bergabung dan menjadi bagian dari suatu organisasi pasti memiliki keinginan dan keharusan untuk berkontribusi yang lebih besar. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya.

Aspek dari komitmen yang pertama adalah komitmen afektif. Komitmen ini terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena merasakan adanya ikatan emosional. Karyawan yang memiliki komitmen afektif kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukannya. Tentu saja ini berimbang pada keinginannya untuk tetap mengabdi di organisasi yang berarti harus meningkatkan kinerjanya.

Apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena merasa membutuhkan gaji dan keuntungan- keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain (komitmen continuance), maka karyawan ini harus menjaga kinerjanya tetap stabil atau bahkan harus meningkatkannya. Karyawan dengan komitmen ini akan berusaha untuk tetap tergabung dalam perusahaan dan rugi jika keluar karena merasa telah memberikan kemampuan, waktu dan mencurahkan pikirannya selama ini demi perusahaan.

Aspek komitmen yang ketiga yaitu normatif, yaitu komitmen yang timbul dari nilai- nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Karyawan merasa wajib membalas keuntungan yang selama ini telah didapatkan dari perusahaan, seperti gaji, pelatihan, fasilitas dan tunjangan- tunjangan lain.

Metode Penelitian

Sampel pada penelitian adalah perawat rumah sakit Islam Klaten pada tahun 2011. Berdasar rumus Slovin, didapat jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 orang. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak (*random sampling*) yaitu teknik penelitian yang memberi hak yang sama pada setiap subyek untuk mendapat kesempatan menjadi sampel.

Variabel dependen pada penelitian ini

adalah kinerja yang dinilai dengan sebagian indikator dari teori Wirawan (2009) yang sesuai untuk menilai kinerja jasa, yaitu 1) Pengetahuan tentang pekerjaan, adalah pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal- hal yang berkaitan dengan hal tersebut; 2) Kepribadian, adalah pembawaan, sifat- sifat pribadi, keluwesan dalam bergaul, kerjasama dengan semua pihak, sifat bijaksana terhadap sesama atau bawahan, kesungguhan dalam pekerjaan dan lain- lain; 3) Rasa tanggung jawab, adalah kepercayaan dalam melaksanakan dan menaati kewajiban- kewajiban dan instruksi- instruksi; 4) Mutu pekerjaan, yaitu kesempurnaan, ketelitian, dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah 1) *Person- Organization Fit*, sebagai kesesuaian nilai, kesamaan tujuan, kesesuaian antara kepribadian individu dengan karakteristik organisasi dan kesesuaian antara keyakinan dan nilai- nilai individu dengan budaya, norma-norma dan budaya dari sebuah organisasi (Handler et al dalam Rahmiati, 2007); 2) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek- aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan (Mangkunegara 2008); 3) Komitmen Organisasi yaitu derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi (Meyer dan Allen dalam Mahardika, 2006).

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *person- organization fit* mempengaruhi kinerja perawat rumah sakit Islam Klaten. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai positif pada koefisien regresi untuk variabel *person- organization fit* yaitu sebesar 0,449 yang berarti jika perawat RSI Klaten meningkatkan *person- organization fit*-nya sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,449 satuan.

Dari seluruh indikator *person- organization fit*, pemenuhan kebutuhan karyawan memiliki kecenderungan yang paling rendah. Bahkan 50% responden memberikan jawaban sedang dan 7,14 % responden memberikan jawaban rendah untuk indikator ini. Hal ini menunjukkan perawat RSI Klaten masih menganggap belum sepenuhnya

kebutuhan mereka terpenuhi. Kebutuhan yang dinilai dalam penelitian ini adalah kebutuhan pokok seperti pakaian seragam dan asrama serta fasilitas seperti kantin, parkir karyawan, mushola hingga perpustakaan.

Pada indikator kesesuaian nilai, terdapat 54,29% responden yang menyatakan tingkat kesesuaian nilai mereka sangat tinggi terhadap RSI Klaten. Responden yang menjawab tinggi 18,57%, sedang 15,71% dan rendah 11,43%. Jumlah perawat yang memiliki kesesuaian nilai dalam taraf sedang dan rendah masih lebih dari 25%. Hal ini menunjukkan belum semua perawat memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi. Kesesuaian nilai yang dihitung dalam penelitian ini adalah pengamalan nilai-nilai Islam ketika bekerja seperti bersikap jujur, bertutur kata sopan hingga menghormati orang yang lebih tua.

Pada indikator kesesuaian tujuan, terdapat masing-masing 32,86% jawaban pada taraf tinggi dan sedang, sementara 30% pada taraf sangat tinggi dan hanya 4,29% yang berada pada taraf rendah. Meskipun tidak terdapat perawat yang menyatakan kesesuaian tujuan mereka sangat rendah, dan hanya 3 responden yang menjawab rendah, namun bisa disimpulkan mayoritas perawat belum memiliki kesesuaian yang sangat tinggi. Kurangnya kesesuaian ini bisa disebabkan karena kurangnya pemahaman perawat terhadap visi, misi dan tujuan organisasi.

Person – organization fit mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung untuk variabel *person – organization fit* pada uji parsial adalah 3,371 dengan hasil signifikansinya $0,001 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan *person – organization fit* berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa *person – organization fit* berkontribusi terhadap kinerja sebesar 14,66%. Hal ini sesuai dengan teori Hoffman (2006) bahwa *person – organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Tepeci (dalam Mahardika 2006) juga memperoleh hasil serupa, interaksi positif antara variabel *person- organization fit* dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa PO Fit akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai kesesuaian antara individu dengan organisasi menjadikan karyawan lebih nyaman dalam bekerja sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Rumah sakit Islam Klaten telah menunjukkan usahanya dalam menjaga nilai-nilai *person- organization fit* karyawannya. Sesuai latar belakangnya, dalam proses seleksi, manajemen

hanya menerima karyawan beragama Islam. Dalam perjalannnya, manajemen selalu rutin menggelar kegiatan memperingati hari besar Islam yang diikuti seluruh karyawan. Dalam upayanya memenuhi kebutuhan karyawan, disediakan asrama perawat, parkir karyawan, kantin, mushola. Manajemen juga memberikan insentif berupa asuransi dan THR.

Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat rumah sakit Islam Klaten. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai positif pada koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,424 yang berarti jika perawat RSI Klaten meningkatkan kepuasan kerjanya sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,424 satuan.

Jika ditelusuri lebih dalam, rata-rata nilai pada indikator balas jasa berada pada tingkat terendah diantara 4 indikator kepuasan kerja. Terdapat 32,86% responden yang menganggap balas jasa yang mereka terima dalam kategori sedang dan 5,71% responden yang menganggap balas jasa yang mereka terima dalam kategori rendah meskipun besarnya gaji yang diberikan sudah di atas upah minimum kabupaten (UMK) Klaten yaitu sebesar Rp 812.000,00.

Pada indikator sikap pimpinan, lebih dari setengah jumlah responden (61,43%) menjawab pimpinan sudah pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Yang patut menjadi perhatian pimpinan adalah masih terdapat 38,57% responden yang menilai sikap pimpinan dalam kategori sedang bahkan rendah. Sikap pimpinan yang dinilai dalam penelitian ini seperti sikap dalam mengawasi, memberi kritik maupun saran, penghargaan dan memberi kesempatan meningkatkan kemampuan.

Pada indikator suasana dan lingkungan kerja terdapat 50% responden yang menjawab suasana dan lingkungan kerja dalam kategori tinggi dan 18,57% menjawab dalam kondisi sangat tinggi. Penilaian dalam indikator ini meliputi kondisi tempat kerja, suasana kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Aspek-aspek ini sangat berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan.

Pada indikator peralatan yang menunjang, 52,86% responden menilai peralatan yang disediakan dalam kategori tinggi, 22,86% responden menilai dalam kategori sangat tinggi dan sisanya menjawab sedang. Indikator ini mendapatkan penilaian tertinggi pada variabel kepuasan kerja yang menunjukkan responden merasa puas dengan peralatan kerja yang disediakan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung untuk va-

riabel kepuasan kerja adalah 3,271 dengan hasil signifikansinya $0,002 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja sebesar 13,91%. Hasil ini sesuai dengan penelitian Judge dkk (2001) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Manajemen rumah sakit Islam Klaten dalam usahanya menjaga kepuasan kerja karyawan terutama perawat dapat disimpulkan termasuk kategori baik. Hanya pada indikator balas jasa, penilaian dari karyawan cenderung rendah bila dibandingkan dengan penilaian pada indikator lain. Padahal balas jasa adalah aspek yang paling mudah dinilai sebagai bentuk *reward* kepada karyawan.

Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi mempengaruhi kinerja perawat rumah sakit Islam Klaten. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai positif pada koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 0,427 yang berarti jika perawat RSI Klaten meningkatkan komitmen organisasinya sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,427 satuan.

Dari ketiga indikator komitmen organisasi, komitmen kontinyu menunjukkan nilai terendah. 42 responden (60%) menyatakan bahwa komitmen kontinyu mereka terhadap organisasi berada pada taraf rendah, 18 responden (25%) pada taraf sedang, 8 responden (11,43%) pada taraf tinggi dan hanya 2 responden (2,86%) yang berada pada taraf sangat tinggi. Hal ini menunjukkan komitmen kontinyu perawat RSI Klaten cenderung masih tergolong rendah.

Pada komitmen afektif, jumlah terbesar hanya pada tingkat sedang yaitu 29 responden (41,43%). 28 responden (40%) menunjukkan tingkat tinggi dan 13 responden (18,57%) pada sangat tinggi. Komitmen afektif menunjukkan keinginan karyawan menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Pada komitmen normatif, masing-masing 25 responden (35,71%) responden menjawab tinggi dan sangat tinggi, sedangkan 20 responden (28,57%) menjawab sedang. Komitmen normatif tercipta karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi adalah 2,124 dengan hasil signifikansinya $0,037 < 0,05$. Maka hipotesis

yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima. Dalam uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa komitmen organisasi berkontribusi 6,40% terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang menunjukkan rendahnya komitmen kontinyu dipandang wajar oleh Robbins (2008) mengingat hal ini sebenarnya bukan merupakan komitmen yang kuat. Jika dibandingkan dengan komitmen afektif dan normatif, komitmen kontinyu mendeskripsikan seorang memiliki komitmen karena tidak ada hal lain yang lebih baik.

Pengaruh variabel bebas (*person-organization fit*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja) bersifat positif yang artinya setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Netemeyer dkk (dalam Mahardika 2006).

Berdasarkan hasil penelitian, besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas (*person-organization fit*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 49,4%. Hal ini berarti 50,6% variasi variabel kinerja dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel dalam penelitian ini. Ketiga variabel ini berkontribusi besar terhadap kinerja karena juga telah mencakup beberapa variabel lain seperti kepemimpinan, gaji, komunikasi, serta suasana dan lingkungan kerja. Jika ketiga variabel ini ditingkatkan, maka pengaruhnya terhadap kenaikan kinerja akan sangat signifikan.

Simpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah *Person- organization fit* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat rumah sakit Islam Klaten secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *person- organization fit* perawat semakin baik pula kinerjanya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat rumah sakit Islam Klaten secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasi perawat semakin baik pula kinerjanya. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat rumah sakit Islam Klaten secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasi perawat semakin baik pula kinerjanya. *Person- organization fit*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat rumah sakit Islam Klaten secara simultan. Hal ini berarti jika seluruh variabel bebas ditingkatkan secara bersama-sama, maka kinerja perawat juga akan meningkat.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si., Rektor Universitas Negeri Semarang (Unnes), Drs. S. Martono, M.Si., Dra. Palupiningdyah, M.Si., Dra. Murwatiningsih, MM, Nina Oktariana, S.Pd., M.Pd., Dosen-dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unnes, Dr.H. Purwono, M.Kes, selaku Direktur Utama RSI Klaten, serta seluruh perawat, staf, dan karyawan RSI Klaten.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, Tri Wulida. 2005. *Person – organization fit : Sebuah pendekatan baru dalam seleksi karyawan.* Jurnal Manajemen Maranatha Vol 5 No 1. Hal 1- 10.
- Afriyudianto. 2008. *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Yayasan Islam di Surakarta.* Tesis. Program Pasca Sarjana. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Bowen, David. 2002. *Hiring The Organization, not The Job.* Academy of Management Executive Vol 5 No 4 Hal 35- 51.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening.* Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: BP UNDIP.
- Harapan, Barry. 2004. *Kepuasan Kerja Dan Hubungannya Dengan Kinerja Perawat di Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Permata Bunda Medan.* Tesis. Program Pasca Sarjana. Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliani. 2007. *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSU Dr. Pirngadi Medan Tahun 2007.* Tesis. Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Khan, Muh Riaz dkk. 2010. *The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance.* European Journal of Social Sciences Vol 15 No 3. Hal 292- 298.
- Latief, Desniwati. 2008. *Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Perawat.* Percikan: Vol 91 Edisi Agustus 2008. Hal 75- 77.
- Mahardika, Guntur. 2006. *Pengaruh Person-Organization Fit (Kecocokan Nilai- Nilai Individu dengan Nilai-*
- Nilai Organisasi) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan).* Tesis. Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb Sjafri. 2007. *Kinerja: Apa Itu?* <http://www.ronawajah.wordpress.com>. (28 Juni 2011).
- Mathis, Robert dan Jackson, John. 2006. *Human Resources Management.* Jakarta: Salemba Empat.
- 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Muhadi. 2007. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisational dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan.* Tesis. Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Nugroho, Agung Bhuono. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS.* Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Rahmiati. 2007. *Person- Organization Fit: Model Rekrutmen dan Seleksi pada Organisasi Tanpa Batas.* Fokus Ekonomi Vol 6 No 1. Hal 66- 78.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior.* Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. *Person- Organization Fit and Person- JobFit in Employee Selection: a Review of the Literature.* Osaka Keidal Ronahu Vol 54 No 6 2004. Hal 179- 196.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Semarang: Unnes Press.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rienaka Cipta.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Semarang: Unnes Press.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Riset Bisnis.* Jakarta: Gramedia.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.