



**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL
PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
TEMANGGUNG**

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh

Muhammad Fauzi Annur

NIM 7311413234

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian

Skripsi pada:

Hari : Senin
Tanggal : 14 Agustus 2017

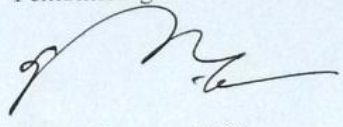
Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Rini Setyo Wifrastuti, S.E., M.M.
NIP. 197010072006042002

Pembimbing



Dr. S. Martono, M.Si

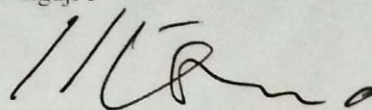
NIP. 196603081989011001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

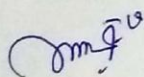
Hari : Selasa
Tanggal : 29 Agustus 2017

Penguji I



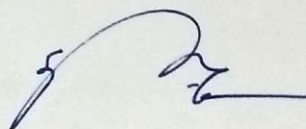
Dr. Ketut Sudarma, M.M.
NIP. 195211151978031002

Penguji II



Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.
NIP. 198501082009122004

Penguji III



Dr. S Martono, M.Si.
NIP. 196603081989011001

Mengetahui,

Dean Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono, MM
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fauzi Annur

NIM : 7311413234

Tempat Tanggal Lahir: Temanggung, 15 Juli 1993

Alamat : Krajan, Lempuyang RT 01/ RW 01, Candirot, Temanggung

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya, pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Agustus 2017



Muhammad Fauzi Annur
7311413234

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Bekerjalah bagaikan tak butuh uang, mencintailah bagaikan tak pernah disakiti, dan menarilah bagaikan tak seorangpun sedang menonton (Mark Twain).

Persembahan

Skripsi ini dipersembahkan kepada: Ibu dan Bapak tercinta atas segala doa, bimbingan, motivasi, pengorbanan, keikhlasan, dan dukungan beserta limpahan kasih sayang yang tiada henti tercurah untuk saya.

Almamaterku UNNES

PRAKATA

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi pada Komitmen Organisasional Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung”**.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, saran, dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu hingga menyelesaikan studi strata satu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti perkuliahan program studi Manajemen S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Rini Setyo Witiastuti, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen yang telah memberikan pengesahan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
4. Dr. S. Martono, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, motivasi, dan arahan dalam penyusunan Skripsi.

5. Segenap dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam hal administrasi maupun sarana prasarana dalam mempermudah penyusunan skripsi.
6. Ibu Ningrum, Bapak Amin dan seluruh perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung yang telah membantu dalam pengambilan data penelitian.
7. Bapak Mudiyono, Ibu Saunah dan segenap keluarga tercinta yang selalu memberikan dorongan dan doa baik secara moral maupun material.
8. Fajar Maulana, Muhammad Najib Asrof dan Agus Budiawan yang selalu membantu dan memberikan dukungan sekaligus telah menjadi keluarga kedua saya selama menempuh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
9. Icha Puspitaning Dewanti, Praptining Andari, Hajar Ulfa, Gatot Satrio, Fajar Nur Laila, Indah, Afida dan rekan-rekan seperjuangan yang saling membantu dalam segala urusan yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini
10. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu dan telah turut membantu kelancaran dalam pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala memberikan balasan atas segala kebaikannya dan tulisan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca yang budiman.

Semarang, Agustus 2017
Penulis,

Muhammad Fauzi Annur
NIM. 7311413234

SARI

Annur, Muhammd Fauzi. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi pada Komitmen Organisasional Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dr. S. Martono, M.Si,

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional.

Sumber daya manusia dipandang sebagai energi atau kekuatan, yang artinya manusia dianggap sebagai penggerak dari sebuah organisasi. Pergerakan roda organisasi sangat bergantung pada sikap dan perilaku manusia di dalam organisasi. Mempelajari perilaku manusia didalam organisasi merupakan hal yang sangat penting, karena membina dan mempertahankan karyawan yang berpotensi bukanlah hal yang mudah. Salah satu strategi perusahaan guna mempertahankan karyawan adalah dengan terus meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh pada perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi pada komitmen organisasional karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung yang berjumlah 98 perawat dengan sampel sejumlah 98 responden yang ditentukan dengan cara pengambilan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisa terdiri dari uji instrument (uji validitas dan reliabilitas), analisa deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisa regresi berganda secara parsial menggunakan *SPSS*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa H1 diterima dimana kompensasi dapat meningkatkan komitmen organisasional, H2 diterima dimana kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional, dan H3 diterima dimana budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasional. Sehingga semua hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat komitmen organisasional perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung masih tergolong sedang, untuk meningkatkan komitmen organisasional perawat rumah sakit diharapkan memperhatikan mengenai kompensasi yang diberikan, sehingga perawat merasakan kepuasan dalam bekerja serta menerapkan budaya organisasi rumah sakit sehingga membuat perawat bekerja lebih efektif dan tetap bertahan untuk mengabdikan pada rumah sakit dengan lebih mensejahterakan perawat dengan memberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab dan tingkat pendidikan serta adil dalam pembagian pekerjaan.

ABSTRACT

Annur, Muhammd Fauzi. 2017. *The Influence of Compensation, Job Satisfaction and Cultural Organization in Organisational Commitment of Nurses at PKU Muhammadiyah Hospital Temanggung.* Management Department, Faculty of Economic, State University of Semarang. Advisor: Dr. S Martono. M.Si.

Key words: *compensation, job satisfaction, cultural organization, and organisational commitment.*

Human resources is viewed as an energy and strength, it means that human is claimed as a controller in an organization that it depends on human's behave. Learning about human's behave in an organization is very essential because it is not easy to guide and mantain the potential employees. One of the company's strategies to defend the employees is build and increase organizational commitment countinously with pay attention on the factors that effect on that company. Purpose of this study is to examine and analyze the influence of compensation, job satisfaction and cultural organization in organizational commitment of the employees.

Population in this study are 98 nurses with 98 samples of respondent at PKU Muhammadiyah Hospital Temanggung. They are determined by saturated sample where all the populations are shaped as a sample. Data collection method in this study is using observation, interview, and questionnaire. Analysing method composed from instrument experiment (validity and realibility experiment), descriptive analysis, classic asumption experiment, and partial multiple regression analysization using SPSS 21 version.

Based on the result of this study shows that H1 is accepted where is compensation could increase the organisational commitment, H2 is accepted where is job satisfaction could increase the organisational commitment, and H3 is accepted where is cultural organization could increase organisational commitment. So, all the hypothesis in this study are accepted.

Conclusion from this study is, degree of nurses's organisational commitment at PKU Muhammadiyah Hospital Temanggung is still in the medium level. To increase nurses's organisational commitment in hospital, hospital should take a attention to compensation that given to nurses, so they will feel the job satisfaction and adapt the hospital cultural organisation. It helps nurses to work effectively and they willingness to work in that hospital. And so do hospital, treat all the nurses wisely as their responsibility and educational background as fair as their job description.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
SARI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9

1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.4.1. Manfaat Teoritis	10
1.4.2. Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Komitmen Organisasional	11
2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi	11
2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	12
2.1.3. Indikator Komitmen Organisasional	13
2.2. Kompensasi.....	14
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	14
2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	15
2.2.3. Indikator Kompensasi	16
2.3. Kepuasan Kerja.....	17
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.3.2. Teori Kepuasan Kerja	19
2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja	22
2.4. Budaya Organisasi.....	24
2.4.1. Pengertian Budaya Organisasi	24
2.4.2. Karakteristik Budaya Organisasi.....	26
2.4.3. Fungsi Budaya Organisasi	27

2.4.4. Indikator Budaya Organisasi.....	28
2.5. Penelitian Terdahulu.....	29
2.6. Kerangka Berfikir.....	30
2.6.1. Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional.....	30
2.6.2. Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	31
2.6.3. Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	33
2.7. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1. Jenis dan Desain Penelitian.....	37
3.1.1. Jenis Penelitian.....	37
3.1.2. Desain Penelitian.....	37
3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.2.1. Populasi.....	38
3.2.2. Sampel.....	38
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	39
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	41
3.4.1. Data Primer.....	41
3.4.2. Data Sekunder.....	42
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	42
3.5.1. Wawancara.....	42
3.5.2. Kuesioner.....	43

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas	44
3.6.1. Uji Validitas	44
3.6.2. Uji Reliabilitas	48
3.7. Metode Analisis Data.....	48
3.7.1. Uji Statistik Deskriptif	48
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7.2.1.Uji Normalitas	50
3.7.2.2.Uji Multikolinearitas.....	50
3.7.2.3.Uji Heteroskedastisitas	50
3.7.3. Uji Hipotesis	51
3.7.3.1.Uji Regresi Berganda.....	51
3.7.3.2.Uji Statistik.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1. Hasil Penelitian.....	53
4.1.1. Gambaran Umum Objek	53
4.1.2. Karakteristik Responden Penelitian.....	54
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
4.1.4. Uji Asumsi Klasik.....	66
4.1.4.1.Uji Normalitas	66
4.1.4.2.Uji Multikolinearitas.....	67
4.1.4.3.Uji Heteroskedastisitas	68

4.1.5. Uji Hipotesis	69
4.1.5.1. Metode Analisis Regresi Berganda	69
4.2. Pembahasan.....	71
4.2.1. Kompensasi Meningkatkan Komitmen Organisasional.....	71
4.2.2. Kepuasan Kerja Meningkatkan Komitmen Organisasional....	73
4.2.3. Budaya Organisasi Meningkatkan Komitmen Organisasional	76
BAB V PENUTUP.....	79
5.1. Simpulan.....	79
5.2. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

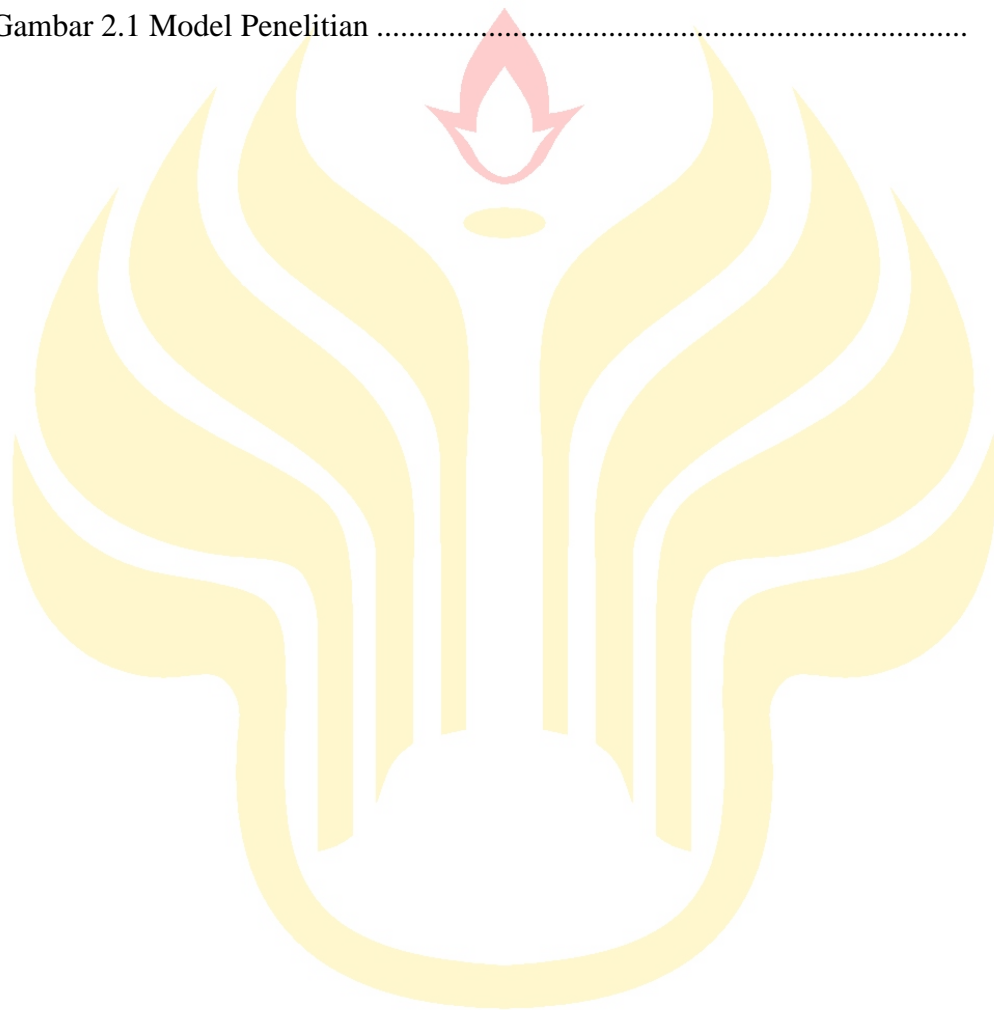
Tabel 1.1 Data Keluar Masuk Perawat Tahun	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Jumlah Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung	38
Tabel 3.2 Variabel Bebas	39
Tabel 3.3 Variabel Terikat	41
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional.....	45
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	45
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	46
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	47
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 3.9 Kriteria Nilai Interval	49
Tabel 4.1 Karakter Responden Usia dan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakter Responden Lama Kerja dan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 Karakter Responden Pendidikan Terakhir dan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Komitmen Organisasional.....	58

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Kompensasi	60
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Kepuasan Kerja	61
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Budaya Organisasi.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Kolmogorv Smirnov</i>	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Glejser</i>	69
Tabel 4.11 Tabel Analisis Regresi Berganda.....	70



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian 35



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Observasi	89
Lampiran 2 Surat Balasan Observasi	90
Lampiran 3 Surat Ijin Penelitian	91
Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Penelitian	92
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian	93
Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas	101
Lampiran 7 Tabulasi	108
Lampiran 8 Deskriptif Variabel	120
Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik	130
Lampiran 10 Uji Regresi Berganda	133

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi merupakan salah satu faktor yang memicu sebuah perubahan. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan dan *sustainable* (Sudarmanto, 2009: 1-2). Hal tersebut ditempuh dengan cara meningkatkan kemampuan sumber daya yang berkualitas, untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan dan memenangkan persaingan. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia (Ghonyah & Masurip, 2011: 119).

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: 175). 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: 17). Mempelajari 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: 320).

Trihapsari & Nashori (2011: 13) 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, 2013:110).

Zahra & Mariatin (2012: 59) 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: 2291) 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 *et al.* (2015: 335) bahwa komitmen organisasional memainkan peran yang sangat dominan dalam mencapai tujuan perusahaan dalam periode yang telah di tentukan. 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 (Djamaludin, 2009: 17).

Pengelolaan suatu perusahaan, tidak lepas dari faktor yang berkaitan, bahkan memiliki dampak terhadap komitmen organisasional dan sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan agar tetap berkomitmen terhadap perusahaan, diantaranya; Kompensasi (Alamelu *et al.*, 2015: 335), kepuasan kerja (Tania & Sutanto, 2013: 7) dan budaya organisasi (Shim *et al.* 2015: 766).

Menurut Retnowati dan Widia (20012: 2) bahawa kompensasi tidak hanya penting bagi karyawan, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan program-program kompensasi merupakan cerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Jika organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi yang diberikan karyawan, cepat atau lambat akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Selain itu organisasi memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik pula. Sebaliknya kesalahan dalam

menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja (Wibowo, 2011:347).

Menurut Alamelu et al. (2015: 335) 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 *et al.* (2016: 300) bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan pada komitmen organisasional pada guru di Nigeria. Penelitian yang dilakukan oleh Kee *et al.*, (2016: 79) 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: 7). 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: 2).

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan ataupun meningkatkan komitmen organisasional. Menurut Pareke dan Suryana (2009: 97) bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara semua yang diharapkan dengan semua yang dirasakan dari pekerjaan atau semua yang diterimannya secara aktual. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakannya akan termotivasi dan bekerja dengan senang hati tanpa adanya paksaan, sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan Organisasi. Karyawan yang merasa diperlakukan adil maka akan timbul kepuasan dalam bekerja sehingga akan memunculkan keinginan untuk berkontribusi dan bertahan dalam perusahaan (Putri & Martono, 2015:307).

Penelitian yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Anari (2012), Crow *et al*, (2012) dan Eslami & Gharakhani (2012) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada komitmen organisasional. 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: 66), 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.

Aziz (2015:42) menyatakan, semakin kuat budaya organisasi sebuah perusahaan maka semakin kuat juga dorongan karyawan untuk berpartisipasi. Budaya yang kuat menunjukkan kesepakatan yang tinggi antar karyawan mengenai apa yang diyakini perusahaan. Budaya yang akan dibangun dalam organisasi perusahaan harus fleksibel dan responsif terhadap perkembangan lingkungan baik internal maupun eksternal perusahaan. Karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik dari sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman hidupnya. Keharmonisan tujuan semacam ini membangun kekompakan, loyalitas dan komitmen organisasional (Robbins & Judge, 2008:259).

Penelitian yang menguji hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasional diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Shim *et al.* (2015), Acar (2012) dan Alvi *et al.* (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 Rumah Sakit 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. Pencapaian ini tiak lepas dari peran karyawan terhadap rumah sakit. Selain itu rumah sakit 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 oragnisasional perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Hal ini dapat dilihat dari adanya data pendukung mengenai tingkat keluar perawat di lima tahun belakang. Adapun data disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Keluar Perawat Tahun 2012 – 2016

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

Sumber: HRD RS PKU Muhammadiyah Temanggung

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa tingkat keluar perawat selama lima tahun kebelakang dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 sebesar 17,3%. Data menunjukkan bahwa tingkat keluar perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung fluktuatif dan di tahun 2016 cenderung mengalami peningkatan, maka dapat dikatakan terjadi masalah penurunan tingkat komitmen organisasional perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Dari beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasional diantaranya kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Alamelu *et al.* (2015: 335), Tania dan Sutanto (2013: 7), dan Shim *et al.* (2015: 766).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti dengan Asisten Manajer SDM rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung yaitu Ibu Ningrum, dapat diketahui bahwa manajemen rumah sakit sudah mengupayakan gaji sesuai UMR dan tunjangan bagi perawat, menyediakan fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta pengawasan atas pekerjaan juga sudah dilakukan. Namun dengan upaya yang sudah dilakukan pihak rumah sakit, masih saja terdapat perawat yang keluar dari rumah sakit. Apabila hal ini dibiarkan, maka akan menimbulkan dampak negatif yang besar bagi rumah sakit yakni terganggunya aktivitas 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”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka rumusan pada penelitian ini yaitu bagaimana upaya rumah sakit untuk memperhatikan kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasional perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Berikut merupakan pertanyaan penelitian yang diajukan peneliti:

1. Apakah kompensasi dapat meningkatkan komitmen organisasional perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung?
2. Apakah kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung?
3. Apakah budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasai perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keterikatan hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional perawat, maka tujuan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji adanya pengaruh kompensasi pada peningkatan komitmen organisasional perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.
2. Untuk menguji adanya pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.
3. Untuk menguji adanya pengaruh budaya organisasi pada komitmen organisasional perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan sumbangan konseptual bagi perkembangan kajian ilmu manajemen SDM, terutama mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi pada komitmen organisasional perawat.
2. Bagi kalangan pembaca diharapkan dapat memberikan tambahan informasi, sumbangan pemikiran dan kajian mengenai variabel kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional perawat.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi rumah sakit dalam membuat kebijakan baru dalam meningkatkan kesejahteraan perawat.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan rumah sakit dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Komitmen Organisasional

2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasional tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi. Lambert dan Hogan (2009: 99) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai bentuk keterkaitan seseorang pada suatu perusahaan.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. Karyawan yang berkomitmen tidak mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi dan merasa cinta terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan (Allen dan Meyer, dalam Tania dan Sutanto, 2013: 2).

Acim (2015:1), menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan hal yang penting dari hati karyawan karena karyawan akan terikat untuk melanjutkan fungsi dalam organisasi dan berkontribusi pada operasi perusahaan. Komitmen organisasional menekankan pada hal yang berkaitan pada sekedar kesetiaan karyawan yang pasif terhadap organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional

menyiratkan hubungan secara aktif oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

2.1.2. Faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi meliputi karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi (Allen & Mayer, 2003:29). Aspek-aspek yang termasuk ke dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis; dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara variabel demografis tersebut dan komitmen berorganisasi, namun ada pula beberapa penelitian yang menyatakan bahwa hubungan tersebut tidak terlalu kuat (Parker *et al.*, 1997: 33).

Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi (Allen & Meyer, 2003: 30). Hal-hal lain yang tercakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri juga tercakup ke dalam variabel ini. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen organisasional, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 2003: 30).

Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya (Allen & Meyer, 2003: 30).

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya, Steers (1985: 33) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu ciri pribadi pekerja, ciri pekerjaan dan pengalaman kerja. Sedangkan menurut David (1997: 86) mengemukakan empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi meliputi faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

2.1.3. Indikator Komitmen Organisasional

Meyer et al. (2002:21) membedakan komitmen organisasional ke dalam 3 kategori, yaitu komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif sebagai berikut:

1. Komitmen afektif

Merupakan keadaan secara emosional terhadap organisasi, karyawan bekerja pada organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan

Merupakan suatu keadaan dimana karyawan bertahan bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal yang lain.

3. Komitmen normatif

Merupakan komitmen yang didasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi.

Berdasarkan karakteristik yang ada didalam perusahaan, peneliti menggunakan indikator pengukuran komitmen organisasional dengan 3 indikator utama yang dikemukakan oleh Mayer *et al.* (2002) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa baik berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang mana dapat mempengaruhi karyawan untuk terus menerus bekerja pada perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan dan terciptanya keselarasan kerja diantara karyawan dan perusahaan (Permana dkk., 2015:2). Kompensasi diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar perusahaan tidak kehilangan karyawan-karyawan yang pada dasarnya sudah mempunyai kemampuan yang baik dan demi terciptanya tujuan yang maksimal.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa (Mondy, 2008:4). Kemudian menurut Hasibuan (2009:118) mendefinisikan kompensasi sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan mendapat kompensasi tidak hanya berupa uang tetapi barang langsung seperti makan siang dan barang tidak langsung seperti layanan kesehatan yang diberikan selama karyawan bekerja di organisasi.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan, sudah tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan perusahaan (Sofyandi, 2008:159). Pada definisi ini, kompensasi diberikan kepada karyawan agar seluruh karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan semakin berkembang, apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tentu akan memberikan manfaat lebih terhadap perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang telah diberikan untuk perusahaan guna pencapaian tujuan.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Johannes dkk. (2014: 143) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Faktor internal organisasi, merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi, seperti dana organisasi (seluruh pengeluaran dan pemasukan di perusahaan) dan serikat pekerja (organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja).

2. Faktor pribadi karyawan, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti produktivitas kerja (kemampuan individu untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak daripada ukuran biasanya). Posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, serta jenis dan sifat pekerjaan.
3. Faktor eksternal, merupakan faktor yang berasal dari luar baik luar individu maupun luar organisasi: penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup (kebutuhan sehari-hari), kebijaksanaan pemerintah dan kondisi perekonomian nasional.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh/ organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya.
6. Biaya hidup/ *cost of living*.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
9. Kondisi perekonomian nasional.
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

2.2.3. Indikator Kompensasi

Hasibuan (2009:118) menyebutkan bahwa pengukuran kompensasi melalui, sebagai berikut:

1. Gaji adalah balasan jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati membayarnya.
3. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
4. *Benefit* (Manfaat) dan *Service* (Pelayanan) adalah kompensasi tambahan (finansial dan non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, tempat ibadah, olahraga dan darmawisata.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan pertama kali oleh Locke (1969:328), yaitu suatu kesenangan atau keadaan emosi yang positif pada individu yang dihasilkan dari penilaian pada salah satu pekerjaan. Ivancevich *et al.* (2007:90) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki setiap karyawan dalam organisasi. Karena dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja menurut Anaroga (2010: 13) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari tingkah laku dalam bekerja yang bernilai positif. Lambert dan Hogan (2008: 99) menjelaskan kepuasan kerja merupakan respon emosional seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Robin dan Juge (2008:156) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. 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, yaitu tidak menyukai pekerjaannya. Sedangkan menurut Gunlu *et al.* (2010:171) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai aspek pertama yang dicapai sebelum seseorang karyawan memiliki komitmen organisasional.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu intrinsik dan faktor ekstrinsik (Johan, 2002:2). Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dibawa setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kondisi fisik

lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lain sebagainya.

2.3.2. Teori Kepuasan

Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja oleh Mangkunegara (2009: 120) antara lain:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-inequity*. Menurut teori ini puas dan tidak puasanya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasakan puas. Tetapi, apabila yang terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Lock (dalam Mangkunegara, 2009: 121) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan

bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan merasakan tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Teori ini dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasi (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasi disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2009: 122) mengemukakan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Penghargaan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil, dari *range* 0-1. Jika karyawan merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. Harapan karyawan secara normal adalah antara 0-1.

2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2005: 243) menjelaskan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Hal ini menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan.

2. Gaji

Sejumlah upah diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Gaji juga dapat diartikan seberapa besar balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk finansial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

3. Kesempatan Promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Kesempatan promosi tampaknya memiliki berbagai pengaruh terhadap kepuasan kerja, ini dikarenakan promosi memiliki bentuk-bentuk yang berbeda, didampingi dengan imbalan-imbalan yang mendampingi. Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4. Pengawasan

Kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pengawasan (*supervise*) merupakan sumber penting dari kepuasan kerja. Kemampuan dari *supervisor* untuk menyediakan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Hal tersebut dapat berupa dari adanya pengawasan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya.

5. Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu karyawan. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Kelompok kerja yang baik atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Lambert *et al.* (2007:653) diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu sebagai berikut:

1. Rasa tertarik pada pekerjaan

Ketika seseorang karyawan merasa tertarik dan menyukai pekerjaannya maka, karyawan tersebut memiliki kepuasan pada pekerjaannya.

2. Menyukai pekerjaan dibanding orang lain

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya sebatas menyukai pekerjaan saja, akan tetapi rasa suka terhadap pekerjaannya melebihi orang lain.

3. Antusiasme pada pekerjaan

Antusiasme karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat menggambarkan kepuasannya dalam pekerjaan tersebut.

4. Menikmati pekerjaan

Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya tentu akan selalu menikmati dalam melakukan pekerjaannya.

5. Pekerjaan yang adil

Perasaan diperlakukan adil dalam pekerjaan, akan memberikan kepuasan bagi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan karakteristik yang ada dalam rumah sakit, peneliti menggunakan indikator pengukuran kepuasan kerja menurut Lambert *et al.* (2007:653) yang dirasa sesuai dengan objek penelitian pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

2.4. Budaya organisasi

2.4.1. Pengertian Budaya organisasi

Kreitner dan Kinicki (2014:62) budaya organisasi (*organizational culture*) adalah asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Ardana dkk. (2009:166) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan cara bertindak.

Robbins dan Coulter (2010:63) budaya organisasi didefinisikan dalam tiga hal. Pertama merupakan persepsi bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun para karyawan menerima dan memahaminya melalui apa yang individu alami dalam organisasi. Kedua merupakan budaya organisasi bersifat deskriptif yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut. Ketiga, meskipun individu dalam organisasi berlatar belakang yang berbeda dan jenjang organisasi yang juga berbeda individu tersebut cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama.

Menurut O'Rielly *et al.* (1991:487) budaya organisasi diartikan sebagai kemampuan strategi organisasi untuk menciptakan daya tarik dan memberikan keyakinan kepada anggota-anggotanya dan mampu menggunakan pengetahuan, kebijakan dan nuraninya sehingga dapat membuka nilai-nilai yang tersembunyi dari anggotanya.

Sopiah (2008:135) dalam lingkungan kehidupannya, segala nilai, keyakinan dan perilaku di dalam organisasi akan menciptakan sesuatu budaya organisasi. Budaya perusahaan pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk karyawan yang berada dalam hierarki organisasi. Bagi organisasi yang masih didominasi oleh pendiri, maka budaya akan menjadi wahana untuk mengkomunikasikan harapan-harapan pendiri kepada para pekerja lainnya.

2.4.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Luthans (1998 dalam Sopiah, 2008: 129) menyebutkan karakteristik yang penting dari budaya organisasi, antara lain:

1. Aturan-aturan perilaku yaitu bahasa terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi. Penggunaan bahasa sehari-hari, batasan-batasan perilaku dan kebiasaan lain yang digunakan dalam organisasi harus dapat dimengerti oleh anggota organisasi, agar anggotanya bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi.
2. Norma merupakan standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh di masyarakat kita kenal adanya norma agama, norma social, norma susila, norma adat, dan lainnya. Pemahaman norma tidak jauh berbeda dengan peraturan, hanya saja peraturan lebih menjorok pada cara atau proses, sedangkan norma merupakan ketentuan yang mengikat anggota dalam pengendalian tingkah laku sesuai dengan ajaran agama, bersosial, bersusila dan disesuaikan dengan adat.
3. Nilai-nilai dominan merupakan nilai yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnyatingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi, serta tingginya disiplin kerja. Hal ini merupakan konsep abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting dan bernilai dalam suatu kehidupan organisasi yang lebih condong pada sisi positif.

4. Filosofi, kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya seperti “kepuasan anda adalah harapan kami”, “konsumen adalah raja”. Maksudnya pengetahuan dan teori yang mendasari pikiran atau suatu kegiatan yang logis.
5. Peraturan-peraturan, sebuah aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima di dalam organisasi dan dapat berjalan dengan beriringan.
6. Iklim organisasi merupakan keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

2.4.3. Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2002:283) menyatakan budaya memiliki fungsi di dalam organisasi, antara lain:

1. Budaya memiliki suatu peran batas-batas penentu; yaitu, budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain.
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan keterlibatan individu.
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial.

5. Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

2.4.4. Indikator Budaya organisasi

Menurut O'Reilly *et al*, (1991: 487) dan Chatman and Jehn, (1994:522) terdapat beberapa indikator budaya organisasi:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil, tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap individu, tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap tim, tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
6. Agresivitas, tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
7. Stabilitas, tingkatan aktivitas organisasi dalam mempertahankan *status quo* berbanding pertumbuhan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan terdapat kaitan dalam penyusunan proposal penelitian ini. Penelitian terdahulu dapat memberikan gambaran kepada peneliti mengenai perbandingan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Prabowo <i>et al.</i> (2016)	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional perawat dan bidan kontrak di RS Bhayangkara Hasat Brata Batu Malang	Kompensasi memiliki pengaruh signifikan baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional
2.	Alamelu <i>et al.</i> (2015)	<i>Correlation of employee compensation and commitment</i>	Komitmen karyawan sangat terkait dengan kepuasan karyawan terhadap kompensasi.
3.	Anari (2012)	<i>Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment.</i>	a. Kecerdasan emosional berpengaruh pada komitmen organisasional. b. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

No.	Penulis	Judul	Hasil
4.	Jusoh <i>et al.</i> (2011)	<i>Expetation gaps, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Fresh Graduates 9Roles of Graduates, higer learning institutions and employers)</i>	Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada komitmen organisasional.
5.	Karambut dan Noormijati (2012)	Analisis pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada perawat unit rawat inap RS Panti Waluyo Malang)	Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
6.	Acar (2012)	<i>Organizational Culture, Leadership Style and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry</i>	Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasional.
7.	Shim, <i>et al.</i> (2015)	<i>Police Transformational leadership and Organizational Commitment mediating role of Organizational Culture.</i>	Budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
8.	Alvi <i>et al.</i> (2014)	<i>Impact of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction.</i>	a. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. b. Budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.6. Kerangka Berpikir

2.6.1. Hubungan Kompensasi terhadap Komitmen organisasional

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

diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009:118). 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 *et al.* (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. Menurut Garay (2006:34) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk berkomitmen kepada organisasi yang telah memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.6.2. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasional

Kepuasan adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins dan 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. Gunlu *et al.* (2010:171) mendefinisikan kepuasan sebagai aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen.

Menurut Karambut (2012:656) 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.

Kepuasan kerja menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara yang diterima dari hasil pekerjaannya dan ekspektasi yang diharapkan. Kepuasan kerja mampu mengarahkan pandangan karyawan agar tetap berkomitmen dan tetap menjadi anggota organisasi. Semakin karyawan merasakan puas atas apa yang diperolehnya, semakin tinggi pula komitmen yang dirasakan karyawan. Namun, ketika karyawan merasa tidak puas atas apa yang diterima, maka karyawan akan mencari peluang untuk mencari pekerjaan baru sesuai keinginan karyawan. Perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan dengan memberikan gaji dan bonus sesuai dengan pekerjaan karyawan.

Hasil penelitian Azzem (2010: 292) 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 Mohammed *et al.* (2013:43) tentang “Kepuasan kerja dan komitmen organisasional, studi korelasi di Bahrain” menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

2.6.3. Hubungan Budaya organisasi terhadap Komitmen organisasional

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.

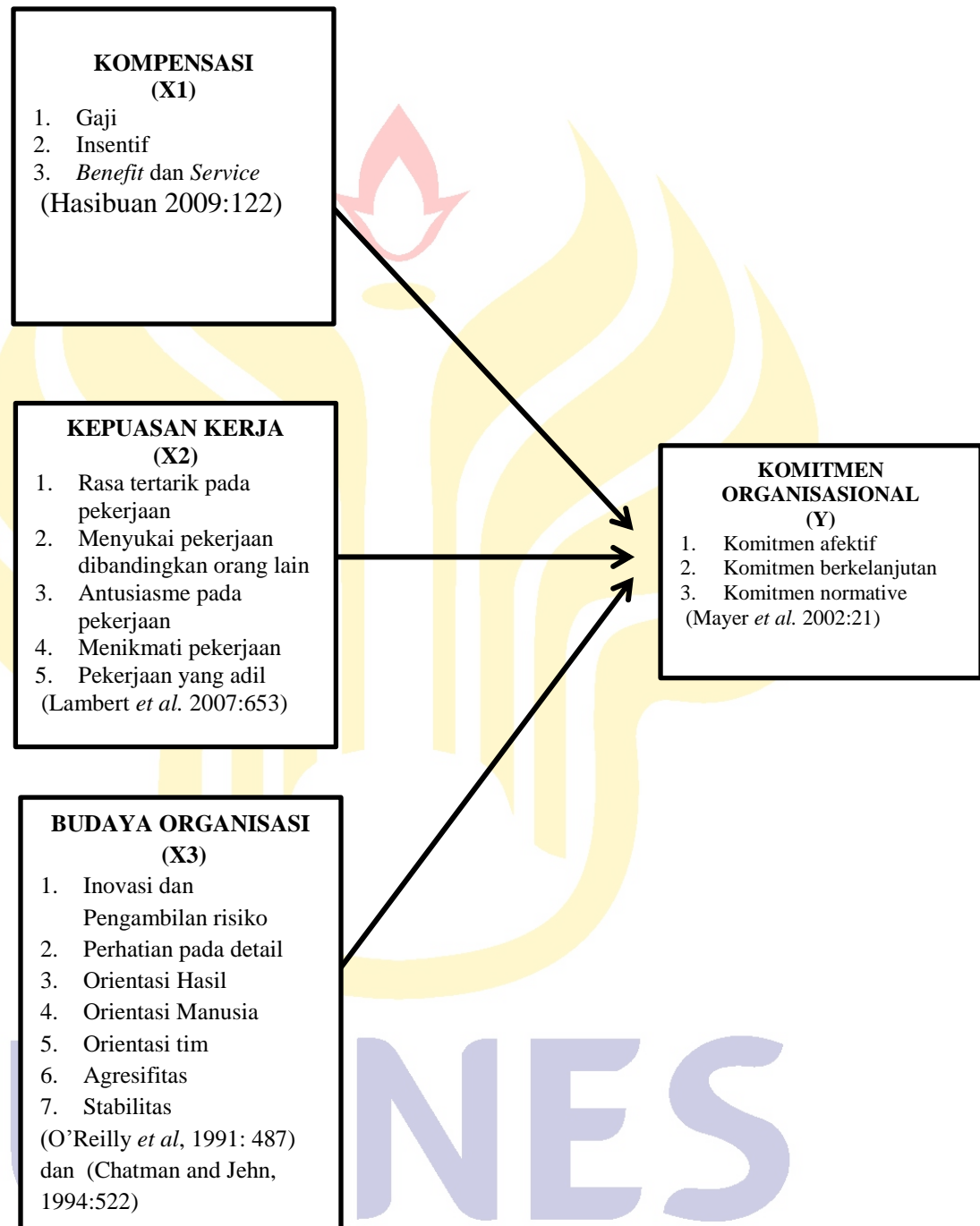
Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Komitmen organisasional memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Menurut 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 (Ratnawati & Taurisa. 2012:171).

Budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan kapabilitas karyawan dan organisasi untuk membantu karyawan lebih kompetitif dilingkungan organisasinya. Sejalan dengan eratnya hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional, bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan (Shohaib 2013:16). Komitmen mengacu pada kepercayaan karyawan pada tujuan organisasi dan tetap setia menjadi anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Shohaib (2015:15-20) tentang “Budaya organisasi dan komitmen organisasional pada instansi pemerintah dan swasta” menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasional. Penelitian tersebut sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratnawati & Taurisa, 2012:171) pada karyawan PT. Sido Muncul bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan deskripsi diatas mengenai hubungan kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi pada komitmen organisasional, maka dapat diperoleh gambaran penelitian sebagai berikut:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Gambar 2.1
Model Penelitian

2.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2012:96). Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

- H1: Semakin tinggi kompensasi maka komitmen organisasional akan meningkat pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.
- H2: Semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasional akan meningkat pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.
- H3: Semakin kuat budaya organisasi maka komitmen organisasional akan meningkat pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Komitmen organisasional yang tinggi pada perawat akan tercapai pada saat perawat diberikan gaji yang sesuai dengan pendidikan terakhir dan tanggung jawab pekerjaan, Insentif yang sesuai dengan prestasi yang dicapai serta terpenuhinya kompensasi tambahan yang diberikan kepada seluruh perawat untuk menunjang kesejahteraanya. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan pada perawat akan meningkatkan komitmen organisasional.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Komitmen organisasional yang tinggi dapat dicapai apabila perawat merasa tertarik pada pekerjaanya, lebih menyukai pekerjaan dibandingkan rekan kerja, memiliki antusiasme pada pekerjaan, selalu menikmati pekerjaan yang diberikan serta merasa adil dalam pembagian pekerjaan. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan komitmen organisasional.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

Komitmen organisasional yang tinggi pada perawat akan tercipta pada saat perawat bekerja secara inovatif dan berani mengambil risiko, selalu memperhatikan detail pekerjaan, selalu berorientasi pada hasil tanpa mengabaikan proses, pihak manajemen selalu memperhatikan kesejahteraan perawatnya, selalu mendorong untuk bekerja secara tim, dan berlaku agresif dan bersaing secara sehat serta tidak bersikap santai dan kestabilan budaya organisasi yang diterapkan. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh perawat maka akan meningkatkan komitmen organisasional.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil simpulan, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Direktur Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung

- 1) 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.
- 2) Manajemen rumah sakit diharapkan dapat mendorong perawat 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.

- 3) Manajemen rumah sakit diharapkan dapat mendorong para perawat untuk bekerja secara inovatif serta memberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan yang mengandung risiko. Selain itu, mendorong perawat untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil dan lebih memperhatikan kesejahteraan 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.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) 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 lebih tinggi seperti rumah sakit dengan skala lebih besar dengan menambahkan variabel lain seperti stress kerja, kepemimpinan serta keadilan organisasional.
- 2) Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mencoba menggunakan metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Acar, A. Z. (2012). Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 217–226. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.995>
- Achim. N.A., Hairunnisa, M., Rashid, N.M. (2015). *Evaluating Employee Commitment In Islamic Work Ethics Perspective*. *Global-Journal Of Business And Social Science Review*.2(1), 1-15
- 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. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n5p335>
- Allean N.J. dan Meyer, J.p (2003). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publishing, Inc.
- Alvi, Huma bid, Hanif, Mehmood, Adil, Muhammad Shahnawaz, 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.
- Anoraga, Pandji, 2010, *Manajemen Bisnis, Edisi Kedua*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardana, K. Mujiati, N.W. dan Sriathi, A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Azeem, S.M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology Scientific Research*. 295-299.
- Aziz, S. S. (2015). Hubungan Pengaruh Antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dosen. *Journal of Management Studies*, 2(1), 39–60.
- Babakus, Emin, David W Cravens, Mark Johnston dan Wiliam C Moncrief. 1996. Examining The Role of Organizational Variabels in The Salesperson Job Satisfaction Model. *Journal of Personal Selling & Sales Management Journal*. Vol.XVI, No.3
- C.A. O'Reilly III, J. Chatman, dan D.F.Caldwell. (1991). People and Organizational

Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organizational Fit. *Academy of Management Journal*

- Garay, H.D.V. (2006). Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 33-42.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- 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.
- David, Aaker. 1997. *Manajemen Ekuitas Merek*. Jakarta: Spektrum.
- 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.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114.
- Ghonyah, N. & M. (2011). Peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118–129.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., N. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

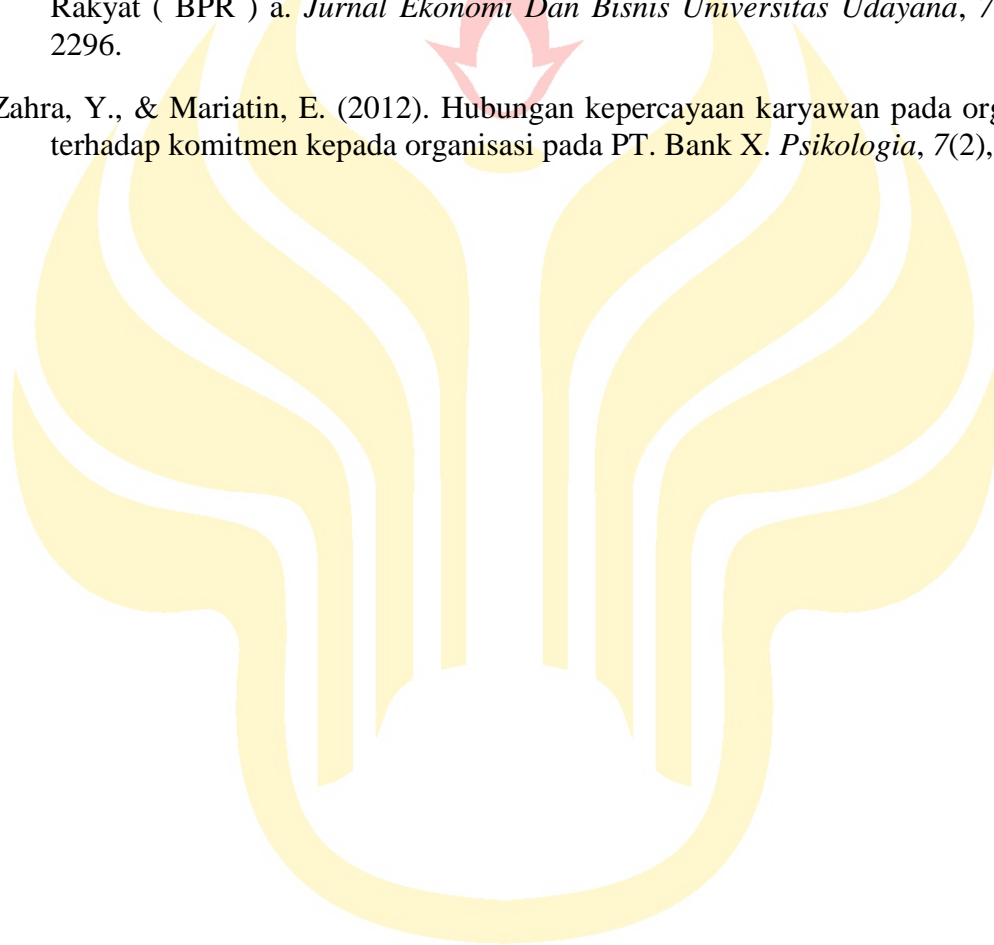
- Hasibuan, P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada Pt . Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis*, 6(1).
- Ivancevich, John. M, 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Johannes, Edward, & Rofi, M. (2014). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap turnover intension dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 141–152.
- Johan. R. 2002. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.01 / Th.I / Maret 2002.
- Jusoh, Mazuki, Maimun Simun, and Siong Choy Chong. 2011."expectation Gaps, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Fresh Graduates Roles of Graduates, Higher Learning Institutions and Employers." *Emerald Insight* 153(6):514-31.
- J.A.Chatman and K.A. Jehn. (1994). Assessing the Relationship Between Industry Characteristics and Organizational Culture: How Different Can You Be?. *Academy of Management Journal*.
- 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. <https://doi.org/10.20849/abr.v1i1.29>
- Kingkin Haryanto Fadholan; Arjanggal, Ruseno, 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. Retrieved from <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/proyeksi/article/view/237>
- Kreitner, R., & Kinicki, A (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.

- 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.
- Lambert, Eric dan Nancy Hogan. 2008. "The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent A Test of a Causal Model". *Criminal Justice Review* Volume 34 No. 1: 96-118
- Lambert, E., & Hogan, N. (2009). The Importance of Job Satisfaction and Organizational A Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review*, 34(1), 96–118.
- Locke, E.A, 1969. "The Natural and Causes of Job Satisfaction, handbook of Ondustrial and Arganizational Psychology". Rand Mc Nally. Chicago.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Luthans. Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V. A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangundjaya, W. L. H. (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan Perannya terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *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, 78(4), 538–551.
- Mayer, JP., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. 2002. Affective, countinuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlats, and consequences. *Journal Vocational Behavior*, 52(61), 20-52.
- Mohammed, Fatema., Eleswed, Muath. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlation Study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities, and Technology*.3(5), 43-53
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 Edisi10. Jakarta: Erlangga.
- Naderi Anari, N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24(4), 256–269. <https://doi.org/10.1108/13665621211223379>
- 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.
- Ogunnaike, 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. <https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n3p296>
- Pareke, Fahrudin Js dan Suryana, P. (2009). Hubungan Kausalitas antara Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. *Trikonomika*, 8(2), 96–102.
- Parker, Steve, 1997, *Jendela IPTEK: Evolusi*. Jakarta: Balai Pustaka
- Permana, M. Y. A., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi non finansial terhadap turnover intention (studi pada karyawan PT . PLN (Persero) Apj Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(2), 1–8.
- 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)*. 114(1), 58-67.
- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 4(4), 301–309.
- Ratnawati, I., & Taurisa, C. M. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2), 170–187.
- 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.
- Retnowati, Nova. dan Widia E. Muslichah. 2012. *manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati.
- Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat:Jakarta.

- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Sari, Triana Kartika and Andre D. Witjaksono. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(3):827-36.
- Shim, Hee Sub, Jo, Youngoh and Hoover, L. T. (2015). *Police transformational leadership and organizational commitment: mediating role of organizational culture. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* (Vol. 38). <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2015-0066>
- Shohaib, Achtar., Zainab, Naseer., Maqsood, Haider., Sana, Raiq. (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.
- Sofyandi, H. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Malang: Penerbit Andi
- Sopiah. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Malang: Penerbit ANDI
- Steers, M. Richard. 1985. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2012. "*Memahami Penelitian Kualitatif*". Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Tania, Anastasia & Susanto, E. M. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pt . Dai knife di surabaya, 1(3), 1.
- Trihapsari, Vivia R & Nashori, F. (2011). Kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi “ X ” Yogyakarta Group Cohesiveness and Organization Commitment Among Financial Advisors in Insurance Firm “ X ” Yogyakarta, 6, 12–20.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grfindo Persada.

- Yudhaningsih, Ni Made, 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) a. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2261–2296.
- Zahra, Y., & Mariatin, E. (2012). Hubungan kepercayaan karyawan pada organisasi terhadap komitmen kepada organisasi pada PT. Bank X. *Psikologia*, 7(2), 56–61.



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG