

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT
DI RS. TNI-AU dr. ABDUL MALIK**

SKRIPSI

OLEH :

**ATIKA TANSYA SABILLA
178600034**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan komitmen Organisasi Pada Perawat Di RS. TNI-AU dr. Abdul Malik

Nama : Atika Tansya Sabila
NPM : 178600034

Menyetujui

Pembimbing

(Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

**Kepala Bagian
Psikologi Industri & Organisasi**

Dekan

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

(Hasanuddin, Ph.D)

**Tanggal Sidang Meja Hijau
31 Maret 2022**

CS Dipindai dengan CamScanner

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT DI RS.TNI AU dr.ABDUL MALIK

Dipersiapkan dan disusun oleh
ATIKA TANSYA SABILLA
17.860.0034

Telah dipertahankan di Medan Dewan Penguji
Pada tanggal, 31 Maret 2022
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

(Endang Haryati, M.Psi Psikolog)

Ketua

(Hasanuddin, Ph.D)

Sekretaris

(Adelin Australiati S.S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Penguji Tamu

(Anna Wati Purba, S.Psi, M.Si)

Skripsi ini diterima sebagai salah Satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
tanggal, 31 Maret 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanuddin, Ph.D)

CS Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Atika Tansya Sabilla
NIM : 178600034
Tahun Terdaftar : 2022
Program Studi : Psikologi i & Organisasi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan memperoleh gelar akademik di suatu lembaga pendidikan tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil penulis lain maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/ sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 31 Maret 2022



 Dipindai dengan CamScanner

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

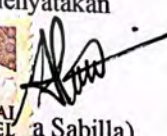
Nama : Atika Tansya Sabilla
NPM : 178600034
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat di RS. TNI-AU dr. Abdul Malik**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 31 Maret 2022

Yang menyatakan


Atika Tansya Sabilla



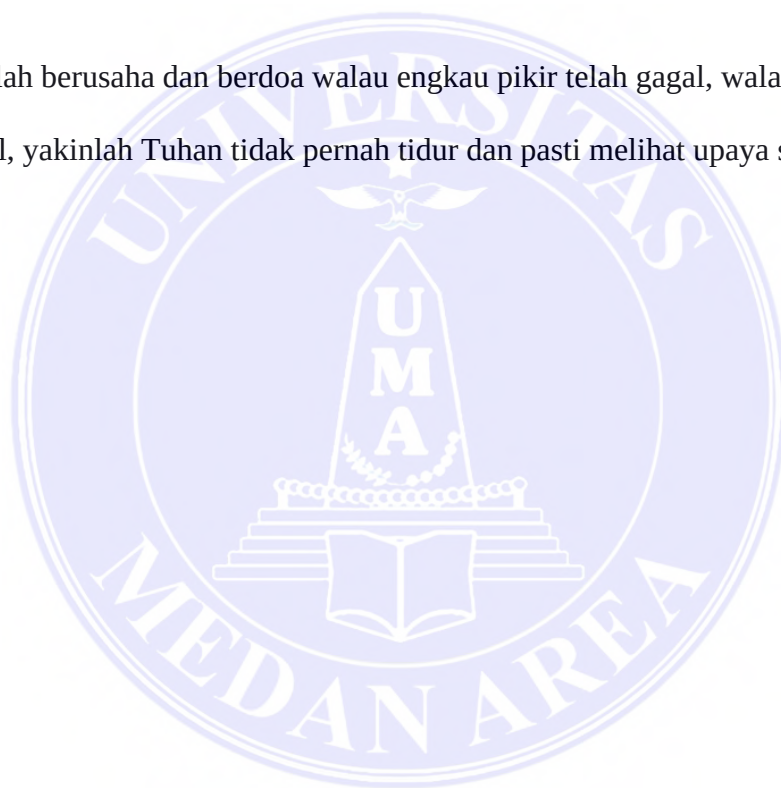
RIWAYAT HIDUP

Nama : Atika Tansya Sabilla
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 21 Januari 2000
Agama : Islam
Alamat : jln. Polonia Ujung Komplek Rumdis TNI-AU
Pekerjaan : -
Kode Pos : 28125
Nomor Ponsel : 082274817521
E-mail : atikatansyasabilla@gmail.com
Jenjang Pendidikan Formal : S1

Medan, 31 Maret 2022

MOTTO

Teruslah berusaha dan berdoa walau engkau pikir telah gagal, walau engkau rasa gagal, yakinlah Tuhan tidak pernah tidur dan pasti melihat upaya serta doamu.



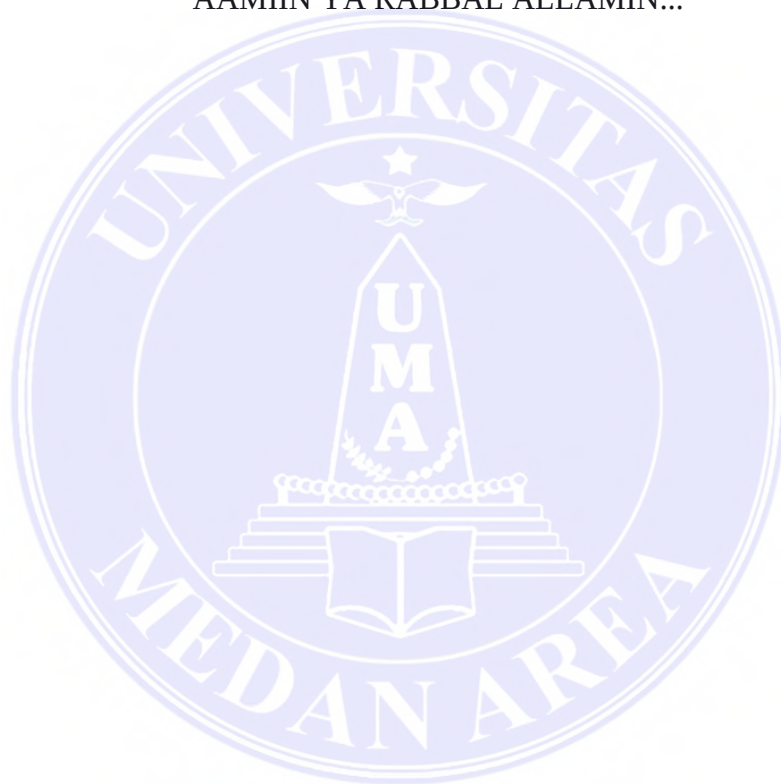
PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya Sederhana Ini Untuk Kedua Orangtua-ku Tercinta.
Semoga Ilmu, Doa dan Bantuan Moril Maupun Materil Yang Ayahanda Dan
Ibunda Berikan Kepada Ananda Menjadi Ilmu Yang Bermanfaat, Amalan Jariah

Dan Ananda Menjadi Anak Yang Soleh.

Semoga Kita Sekeluarga Berkumpul Di Jannah-NYA.

AAMIIN YA RABBAL ALLAMIN...



KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat RS. TNI-AU dr. Abdul Malik”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerinatah.

Medan, 31 Maret 2022
Peneliti

AtikaTansya Sabilla

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitemn Organisasi Pada Karyawan di RS. TNI-AU dr. Abdul Malik”.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti mendapat banyak bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih peneliti disampaikan kepada :

1. Bapak Drs. Erwin Siregar,M.BA sebagai Ketua Yayasan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc sebagai Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Phd, sebagai Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan selaku Ketua Sidang Meja Hijau, yang telah memberikan kritikan dan saran dalam menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Endang Haryati, M.Psi, Psikolog, sebagai Pembimbing I dalam penulisan skripsi, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing peneliti dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Anna Wati Purba, S.Psi, M.Si, Psikolog, sebagai Penguji yang telah memberikan saran dan kritik yang sangat berarti kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Adellin Australiati Saragih S.Psi, M.Psi, Psikolog, sebagai Sekretaris Penguji yang telah memberikan saran dan kritik yang sangat berarti kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Arif Fachrian, M.Psi, sebagai kepala Bagian Psikologi Industri Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
8. Bapak Kepala RS. TNI-AU dr. Abdul Malik, yang telah memberikan kesempatan dan peluang kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memberikan data-data yang peneliti butuhkan.
9. Seluruh perawat yang telah membantu peneliti dalam mengisi kuesioner pada penelitian saya dan sudah menyempatkan waktunya.
10. Seluruh Dosen, Kasubag dan Karyawan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sudah memberikan ilmu dan motivasi saat peneliti kuliah.
11. Kedua Orang Tua peneliti dan seluruh keluarga besar yang telah memberi dukungan moril maupun materil dan doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan satu angkatan di Fakultas Psikologi, dan teman-teman satu angkatan di Strata I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan Allah melimpahkan pahala atas segala amal baik yang telah peneliti terima.

Medan, 31 Maret 2022

Peneliti

Atika Tansya Sabilla

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	ix
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	7

D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

A. KomitmenOrganisasi.....	81
1. PengertianKomitmenOrganisasi.....	81
2. Faktor-Faktor KomitmenOrganisasi.....	9
3. Aspek-AspekKomitmen Organisasi.....	13
4. Indikator Komitmen Organisasi.....	15
B. Kepuasan Kerja.....	17
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2. Faktor-FaktorKepuasan Kerja.....	18
3. Aspek-AspekKepuasan Kerja.....	22
4. Teori Kepuasan Kerja.....	24
5. Teori Kepuasan Kerja.....	24
6. Indikator Kepuasan Kerja.....	26
7. Dampak Kepuasan Kerja.....	28
C. Hubungan Kepuasan KerjaDengan Komitmen Organisasi.....	29
D. Kerangka Konseptual	31
E. Hipotesis	32

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian	33
C. Definisi Operasional.....	33
1. KomitmenOrganisasi.....	34

2. Kepuasan Kerja.....	34
D. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel	34
3. TeknikPengambilanSampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
1. SkalaKomitmenOrganisasi.....	35
2. Skala Kepuasan Kerja.....	35
F. Uji Validitas Dan Reliabilitas	36
1. Uji Validitas.....	36
2. Uji Reliabilitas	37
G. Analisi Data.....	38
1. Uji Normalitas	38
2. Uji Linieritas	39

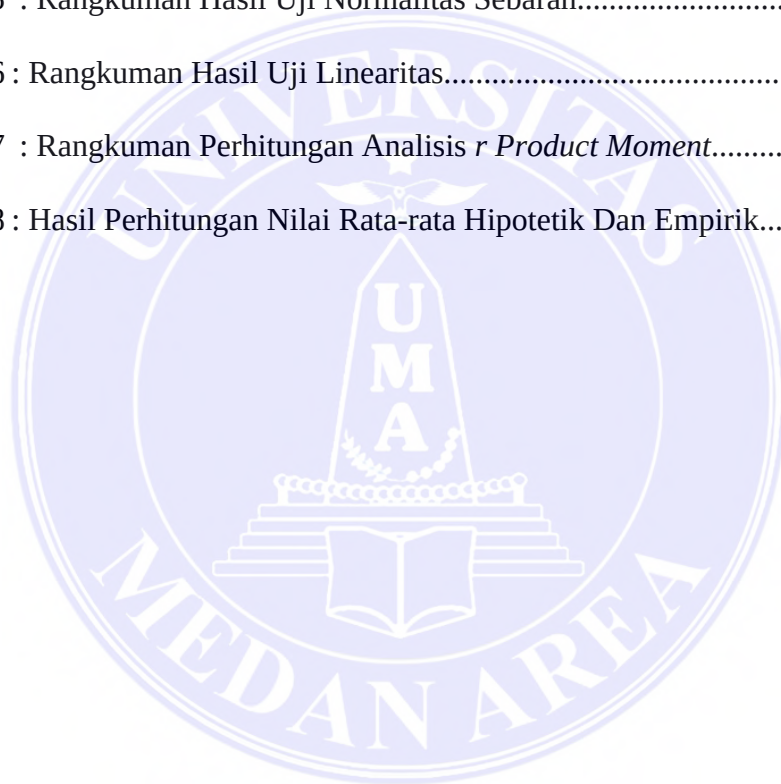
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian.....	40
1. Orientasi Kancan.....	40
2. Persiapan Penelitian.....	40
a. Persiapan Administrasi	40
b. PersiapanAlat Ukur	41
1. Skala Kepuasan Kerja.....	41
2. Skala Komitmen Organisasi.....	42
B. Uji Validitas Dan Reliabilitas	43
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	43

2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi.....	44
C.	Pelaksanaan Penelitian.....	46
D.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	46
1.	Uji Asumsi.....	46
a.	Uji Normalitas.....	46
b.	Uji Linieritas.....	47
2.	Pengujian Hipotesis	49
3.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	50
a.	Mean Hipotetik.....	50
b.	Mean Empirik.....	51
c.	Kriteria.....	51
B.	Pembahasan	52
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN		
A.	Simpulan.....	57
B.	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....		60
LAMPIRAN.....		63

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Distribusi Aitem Skala Kepuasan KerjaSebelum Penelitian.....	66
Tabel 2 : Distribusi Aitem Skala Penelitian Komitmen Organisasi.....	68
Tabel 3 : Distribusi Aitem Skala Kepuasan KerjaSetelah Penelitian.....	70
Tabel 4 : Distribusi Aitem Skala Penelitian Komitmen Organisasi.....	71
Tabel 5 : Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	72
Tabel 6 : Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	74
Tabel 7 : Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	72
Tabel 8 : Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik Dan Empirik.....	74



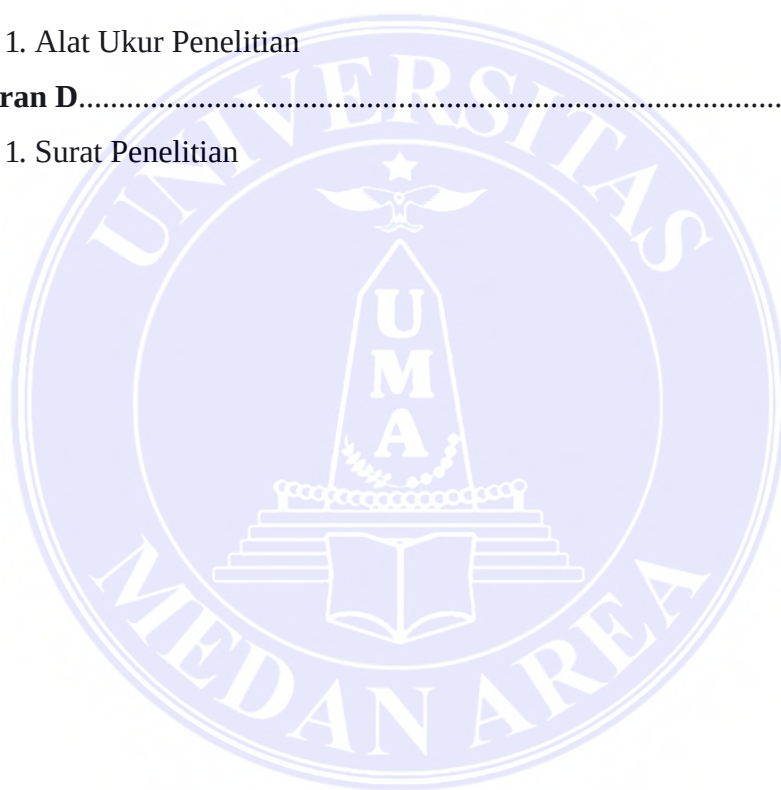
DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1. Kerangka penelitian.....	54
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.....	xxiii
1. Uji Validitas Dan Reliabilitas	
Lampiran B.....	xxiv
1. Data Penelitian	
2. Uji Normalitas	
3. Uji Linearitas	
Lampiran C.....	xxv
1. Alat Ukur Penelitian	
Lampiran D.....	xxvi
1. Surat Penelitian	



ABSTRAK

ATIKA TANSYA SABILLA

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

PERAWAT DI RS. TNI-AU dr. ABDUL MALIK

Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
2021

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat RS. TNI-AU dr. Abdul Malik. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif korelasi. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RS. TNI-AU dr. Abdul Malik yang berjumlah sebanyak 61 perawat, teknik pengambilan sampel dengan cara *total sampling* dan sampel penelitian sebanyak 61 karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah instrumen kepuasan kerja yang terdiri dari 21 aitem ($\alpha = 0,879$), instrumen Komitmen Organisasi yang terdiri dari 16 aitem ($\alpha = 0.869$). Analisis data menggunakan teknik *r product moment*. Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan positif, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan *r Product Moment* dengan nilai hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi didapatkan koefisien determinan (R^{xy}) = 0.960 dengan $p = 0.000 < 0.050$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variable bebas X dengan variable terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,960$. Ini menunjukkan bahwa memiliki hubungan X dengan Y sebesar 96%. Nilai rata-rata empirik variable Kepuasan Kerja = 56.79 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 47.5 nilai SD nya 7.287. Kemudian nilai rata-rata empirik Komitmen Organisasi = 44.26 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 37.5 serta nilai SD nya 6.282. Komitmen Organisasi yang tinggi akibat dari Kepuasan Kerja yang tinggi yang dirasakan oleh perawat.

Kata kunci : kepuasan kerja, komitmen organisasi

ABSTRACT

ATIKA TANSYA SABILLA

CORRELATION OF BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT HOSPITAL NURSES TNI-AU DR. ABDUL MALIK

**Faculty of Psychology
Universitas Medan Area
2021**

This study aims to determine and empirically test whether there is a correlation between job satisfaction and organizational commitment to hospital nurses. TNI-AU dr. Abdul Malik. The research method used in this study is a quantitative correlation approach. The subjects in this study were nurses who worked in hospitals. TNI-AU dr. Abdul Malik, totaling 61 nurses, the sampling technique was total sampling and the research sample was 61 employees. The measuring instrument used is the job satisfaction instrument consisting of 21 items ($\alpha = 0.879$), the Organizational Commitment instrument consisting of 16 items ($\alpha = 0.869$). Data analysis using r product moment technique. Based on data analysis, it was found that the hypothesis proposed in this study was accepted, namely there was a positive correlation, which means that the higher the job satisfaction, the higher the organizational commitment. This is evidenced by the calculation of r Product Moment with the value of the correlation between job satisfaction and organizational commitment, the determinant coefficient (R_{xy}) = 0.960 with $p = 0.000 < 0.050$. The determinant coefficient (r^2) of the correlation between the independent variable X and the dependent variable Y is $r^2 = 0.960$. This shows that it has a 96% correlation between X and Y . The empirical mean value of the Job Satisfaction variable = 56.79 while the hypothetical average value = 47.5 the SD value is 7,287. Then the empirical average value of Organizational Commitment = 44.26 while the hypothetical average value = 37.5 and the SD value is 6.282. High organizational commitment as a result of high job satisfaction felt by nurses

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, rumah sakit merupakan pelayanan yang sistematis dengan karakteristik khusus dari segi sumber daya manusia, peralatan dan infrastruktur. Pada dasarnya rumah sakit merupakan kumpulan dari berbagai unit pelayanan. Selain itu, dokter, perawat dan bidan memiliki posisi yang sangat penting dalam pelayanan medis. Perawat menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan medis kepada pasien karena selalu berinteraksi dengan pasien selama 24 jam sehari (Nursalam, 2011). Ketika perawat memberikan perawatan, mereka memiliki tanggung jawab besar untuk pasien dan organisasi tempat dia bekerja. Pelayanan yang baik tidak terlepas dari komitmen perawat dalam memberikan pelayanan baik kepada pasiennya dan komitmennya terhadap organisasi (Inge, 2014).

Hasil penelitian Nurmala (2014) menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya perputaran kerja, rendahnya tingkat absensi dan meningkatnya motivasi kerja. Dengan kata lain, komitmen organisasi dapat berdampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme untuk mengembangkan keterlibatan organisasi di antara pekerjanya. Komitmen organisasi yang tinggi biasanya berarti seorang perawat memiliki rasa yang tinggi terhadap suatu organisasi.

Tuntutan kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan pada era global akan terus berubah karena masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat juga terus

mengalami perubahan. Kegiatan pelayanan keperawatan tergantung pada kualitas dan kuantitas tenaga keperawatan yang bertugas selama 24 jam. Peningkatan mutu pelayanan diperlukan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu mengembangkan tugas dan mengadakan perubahan (Yanyan, 2012). Oleh karena itu, para penggiat keperawatan harus meningkatkan SDM keperawatan dengan mempersiapkan diri secara benar dan menyeluruh seperti pengetahuan yang luas, keterampilan atau skills yang mempuni, motivasi yang tinggi dan sikap yang baik (Nursalam, 2014).

Organisasi akan selalu berusaha untuk melakukan peningkatan dan pengembangan dengan cara yang berbeda-beda. Dengan organisasi, banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan komitmen para perawat terhadap organisasi seperti kepemimpinan, tuntutan tugas, beban kerja dan kepuasan kerja (Sudarman, 2013). Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena dapat mempengaruhi perilaku positif yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti kinerja tinggi, motivasi, loyalitas perawat dan turnover yang rendah (Wibowo, 2014).

Setiap orang yang bekerja di rumah sakit berharap dapat memperoleh kepuasan di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan kepala rumah sakit. Untuk itu, kepala rumah sakit perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja perawatnya. Disamping itu, kepuasan kerja pada perawat merupakan perasaan yang menyokong untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika perawat merasa puas dalam bekerja, tentunya mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil

kerjanya akan meningkat secara optimal. Kenyataannya, di Indonesia kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal (Wasis, 2008).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001), kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Defenisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya.

Rumah sakit merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Keberadaan rumah sakit diharapkan akan memberikan penyembuhan bagi orang-orang yang sakit dan ingin sembuh dari penyakitnya.

Komitmen merupakan modal utama dan sangat dasar yang sebaiknya dimiliki oleh tenaga kesehatan di rumah sakit, namun karakteristik organisasi menurut Allen dan Meyer (2010) juga merupakan salah satu pendukung agar para tenaga medis ataupun perawat dapat bertahan atau tetap komitmen dalam menjalankan tugasnya di rumah sakit tersebut. Sehingga ini juga menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai rumah sakit, karena menurut Kondalkar (2007) kondisi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja dan itu juga akan menepis pemikiran umum bahwa bukan hanya gaji yang menjadi faktor utama kepuasan kerja.

RSU TNI AU dr. Abdul Malik merupakan salah satu rumah sakit yang memiliki level kelas III di Kota Medan yang dikelola oleh TNI Angkatan Udara. Rumah sakit ini adalah salah satu rumah sakit tertua di Kota Medan. Keberadaan rumah sakit ini dinilai sangat penting bagi masyarakat Kota Medan dan tentunya rumah sakit ini adalah rumah sakit kebanggaan warga kota Medan.

Berikut ini hasil wawancara yang dilakukan oleh salah satu perawat dan pimpinan di RS. TNI-AU dr. Abdul Malik.

“menurut saya kekurangan di rumah sakit ini yaitu kurangnya perawat dan banyaknya perawat dipindahkan ke instansi lain sehingga pekerjaan perawat itu sendiri jadi tumpang tindih serta keputusan dari kepala rumah sakit dimana kita sebagai perawat yang tidak bisa di bantah, dikarenakan apapun keputusan atasan selalu benar dan juga karna rumah sakit tersebut rumah sakit tentara.

(wawancara interpersonal dengan perawat x pada tanggal 26 oktober 2021)

“untuk pembagian tugas di setiap divisi menurut saya belum semua sesuai dengan struktur organisasi yang ada, karena perawat disini masih menjaga 1×24 jam yang sebenarnya perawat itu sendiri ada 3 sif tetapi dikarenakan perawat di rumah sakit kita kurang jadi hanya menjaga 1×24 jam saja.

(wawancara interpersonal dengan pimpinan Y pada tanggal 26 oktober 2021).

Setelah melakukan observasi kepada perawat di RS. TNI-AU dr. Abdul Malik maka dilihat bahwa masih terdapat komitmen organisasi pada tenaga medis walaupun kekurangan perawat pada setiap pekerjaan. Karena banyaknya perawat yang di pindahkan ke instansi lain sehingga mempengaruhi pekerjaan perawat dimana setiap 1 pasien itu dijaga oleh 2 perawat secara bergantian tetapi karena sebagian perawat di pindahkan ke instansi lain jadi untuk pasien dijaga 1 perawat. Sehingga sampai saat ini perawat masih berkomitmen untuk melayani menjadi pertanyaan besar karena kelompok kerja yang merupakan salah satu dari faktor

kepuasan tidak terpenuhi pada instansi kesehatan ini, namun hingga kini perawat sebagai tenaga medis masih tetap komitmen menjalankan tugasnya.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi yang sudah dilakukan di RS. TNI-AU dr. Abdul Malik didapatkan hasil bahwa kurangnya perawat yang ada di rumah sakit ini sehingga pekerjaannya mereka jadi tumpang tindih, bukan hanya itu untuk pembagian tugas di setiap divisi juga belum sesuai dikarenakan perawat yang menjaga 1x24 jam. Dimana yang sebenarnya perawat itu sendiri ada 3 shift. Karena tumpang tindihnya pekerjaan perawat yang lain sehingga tidak terciptanya komitmen perawat dalam memajukan rumah sakit ini berkurang sebab sebagian perawatnya dipindahkan ke instansi lain untuk mencapai suatu kepuasan dan suksesnya suatu rumah sakit harus ada kerjasama yang saling berkaitan antara pimpinan dan para bawahannya serta tujuan antara masing-masing individu sama-sama bekerja sama saling bahu-membahu agar apa yang di mottokan suatu rumah sakit bisa kerja dengan semestinya.

Walaupun memiliki kondisi kerja yang kurang mendukung serta kelompok kerja yang tidak sesuai dengan rasio yang seharusnya, maka berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik melihat lebih jauh bagaimana sebenarnya fenomena kepuasan kerja yang ada di instansi kesehatan tersebut, mengapa tanpa adanya dukungan dari kondisi kerja dan rekan kerja namun mereka masih tetap bekerja sebagai perawat di rumah sakit tersebut. Sehingga peneliti ingin mengajukan judul penelitian: Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di RS. TNI-AU dr. Malik.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian diatas terdapat beberapa fenomena yang ditemukan pada perawat di RS. TNI-AU dr. Abdul Malik dimana ada beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara. Masih ada beberapa perawat yang datang tidak tepat waktu, beberapa perawat kurang berperilaku profesional seperti kurang ramah dalam berkomunikasi dengan pasien dan pengunjung, kurang memberikan senyuman yang tulus bahkan ada juga perawat yang kurang cekatan pada saat pasien dan pengunjung membutuhkan bantuan. Beberapa perawat juga mengeluh terhadap jobdesk yang tumpang tindih, seharusnya bukan tugas seorang perawat tetapi juga ikut mengerjakannya. Dan sangat jarang mendapatkan apresiasi dari pimpinan terhadap pekerjaan yang telah perawat kerjakan.

C. Batasan Masalah

Untuk memperkecil cakupan penelitian ini, maka penulis membatasi penelitian ini yaitu tentang kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat di RS. TNI-AU dr. Abdul Malik sebanyak 61 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit TNI-AU dr. Abdul Malik”.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit TNI-AU dr. Abdul Malik”

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan muncul dari dilakukannya penelitian ini, adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi (PIO). Hingga nantinya dapat memberikan informasi tambahan dan memperkaya teori-teori tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada masa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat memberi informasi bagi para mahasiswa yang mempelajari kepuasan dalam bekerja sebagai perawat.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana perawat sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2011). Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan perawat untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan perawat terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Kreitner dan Kinicki (Kaswan, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Mowday (2011) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Luthans (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu

kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi.

Menurut Sianipar (2014) komitmen organisasi adalah keputusan perawat untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Kreitner (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu perawat mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya. Mathis dan Jackson (Sopiah, 2018) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana perawat percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan perawat untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut Stun (dalam Sopiah, 2018) ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu :

- a. Budaya keterbukaan,
- b. Kepuasan kerja,
- c. Kesempatan promosi untuk berkembang,
- d. Arah organisasi,

- e. Penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan.

Mc Shane dan Glinow (Priansa, 2018) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Keadilan dan Kepuasan Kerja

Hal yang paling mempengaruhi komitmen organisasi pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi pegawai sulit untuk dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja. Oleh karena itu, organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagai keuntungan yang diperoleh organisasi, tidak hanya untuk pimpinan dan manajer tingkat atas saja, namun juga pegawai dalam level yang teknis dan operasional.

- b. Keamanan Kerja

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan maupun manajer organisasi. Disisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas pegawai, bahkan diantara mereka yang pekerjaannya tidak beresiko.

- c. Pemahaman Organisasi

Pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan mengat ketika pegawai memiliki pemahaman

yang kuat tentang organisasi. Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

d. Keterlibatan Pegawai

Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi tersebut maka pegawai mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka keterlibatan pegawai juga membangun loyalitas karena melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan berarti organisasi mempercayai pegawainya.

e. Kepercayaan Pegawai

Kepercayaan berarti keyakinan pegawai terhadap organisasi. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, maka diantara kedua belah pihak harus saling mempercayai. Kepercayaan penting bagi komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pimpinan mereka.

Faktor-faktor komitmen organisasi selanjutnya dikemukakan oleh Allen dan Meyer (2010), yaitu:

a. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi individu terbagi kedalam dua variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang

dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

b. Karakteristik organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

c. Pengalaman selama berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah dipaparkan sebelumnya, yaitu personal yang meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta status perkawinan, situasional yang meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, serta dukungan organisasi, dan posisional yang meliputi masa kerja serta tingkat pekerjaan, selain itu terdapat faktor lainnya yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi, kepuasan kerja

3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercayakan perawat karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi perawat. Identifikasi perawat tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan adalah sejauh mana usaha perawat untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Perawat bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Perawat akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.

c. Loyalitas

Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan perawat serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Aspek-aspek komitmen organisasi selanjutnya dikemukakan oleh

Luhans(2016) :

a. Komitmen efektif

Komitmen efektif adalah keterikatan emosional perawat, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.

b. Komitmen kelanjutan

Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluar nya perawat dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benaryang harus dilakukan

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya, tedapat tiga aspek komitmen organisasi yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas, selain itu komitmen organisasi juga mencakup tiga aspek lainnya yaitu komitmen efektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.

4. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) indikator komitmen organisasi yaitu:

a. Kemauan Perawat

Kemauan perawat adalah rasa peduli atau bersedianya seorangperawat dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan perawat itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung perawat tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

b. Kesetiaan Perawat

Kesetiaan perawat terhadap tempat mereka bekeja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa

setia pada setiap diri para perawatnya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

c. Kebanggaan perawat pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

Goleman (dalam Wijaya dkk, 2016) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah:

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya.
- b. Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
- c. Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi “patriot”.
- d. Memiliki visi strategis yang tidak memntingkan diri sendiri.
- e. Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.
- f. Merasa sebagai pemilik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin.
- g. Memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai.

- h. Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Menurut Moriarity, 2017 dampak negatif dari rendahnya komitmen organisasi akan berdampak pada absensi, ekspresi keluhan, keterlambatan, serta penurunan moral kerja. Selain itu dampak terhadap rendahnya komitmen organisasi juga dapat meningkatkan kejadian kecelakaan di tempat kerja, infeksi luka, peningkatan moralitas dan *tunover rate* (Baumann, 2010).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik simpulan perawat yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dapat dilihat dari absensi, emosi, tidak teliti, penurunan moral kerja, kurang memiliki inisiatif dan *turn over*.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Munandar (2008), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut Priyono (2008), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional perawat di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan perawat Baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sedangkan menurut Indy (2013) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap pekerjaan. Senada dengan hal itu Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan perawat meningkat.

Pendapat lain dikemukakan oleh Blum (dalam Anoraga, 2001), bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2003). Sedangkan Robbins (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang perawat terhadap betapa puas atau tak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang perawat terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya ini mengartikan bahwa kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi dengan lingkungan kerjanya termasuk tata ruang tempat bekerja.



2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada perawat bergantung pada pribadi masing-masing perawat. Menurut Kondalkar (2007), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja yang utama. Pekerjaan itu harus menantang. Hal ini harus memberi kesempatan bagi pekerja untuk menggunakan keterampilan, kemampuan dan pengalamannya. Umpan balik positif dari pekerjaan dan otonomi telah dianggap penting untuk motivasi perawat. Terlalu sulit atau pekerjaan yang memiliki dua tantangan kecil membawa frustrasi dan perasaan gagal, maka pekerjaan itu harus cukup sulit sehingga individu harus menggunakan kemampuan, imajinasi dan keterampilannya. Setelah pekerjaan seperti itu selesai dengan sukses, para pekerja mendapatkan rasa puas.

b. Gaji

Gaji dan upah berperan penting dalam studi kepuasan kerja. Imbalan yang setara bersifat multidimensional. Manfaatnya beragam yaitu sebagai alat pembayaran, tunjangan dan penghargaan yang dikaitkan dengan motivasi perawat. Sistem pembayaran dan kebijakan promosi organisasi harus adil, tidak ambigu dan sesuai dengan norma industri yang lazim dan disesuaikan dengan harapan perawat. Upah dan gaji perawat harus sesuai dengan status sosialnya dan harus memenuhi harapan. Individu harus memahami kebijakan administrasi dan promosi gaji sebagai adil. Organisasi harus

memastikan bahwa kebijakan mereka berorientasi pada pertumbuhan dan bersifat inkremental sehingga perawat mengambil tanggung jawab tambahan secara sukarela. Terlepas dari keuntungan finansial, organisasi harus memberikan manfaat dan manfaat non finansial yang memadai sehingga mereka termotivasi dan menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja memiliki efek yang sederhana namun tetap pada kepuasan kerja. Karena perkembangan teknologi yang cepat, organisasi perlu beroperasi pada teknologi yang ditingkatkan, sistem dan prosedur terkini. Tata letak tempat kerja harus ideal dari sudut pandang operasional dan perawat harus menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi. Tempat itu harus rapi dan bersih dengan fasilitas yang diperlukan sesuai dengan Undang-Undang Pabrik. Cahaya, ventilasi, kebersihan, ruang kerja yang cukup, ketersediaan pengawasan segera, alat terbaru yang memadai dan lingkungan sekitar yang bagus, pasti akan menambah kepuasan kerja.

d. Kelompok kerja

Konsep kelompok kerja dan tim kerja lebih lazim saat ini. Kelompok kerja dengan individu yang memiliki keterampilan beragam dengan satu tujuan akan dapat berfungsi secara efektif jika mereka ramah dan kooperatif. Kelompok kerja berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan untuk pekerjaan. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan. Faktor pendukung kelompok kerja sangat penting untuk kepuasan kerja. Jika kondisi sebaliknya berlaku,

orang mungkin tidak bisa bergaul satu sama lain dan tingkat kepuasan kerja akan berkurang.

e. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu faktor moderat, yang mempengaruhi kepuasan kerja. Supervisor yang berkualitas harus bersedia untuk memberikan saran, panduan dan pemecahan masalah. Mereka harus memperhatikan kepentingan pribadi baik di tingkat pribadi maupun pejabat. Sehingga pengawasan dapat menyebabkan kepuasan kerja bagi perawat.

f. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian

Individu harus diberi pekerjaan, sesuai dengan minat mereka. Baru-baru ini telah terlihat bahwa lulusan MBA merasa puas dengan pekerjaan mereka jika mereka mendapatkan pekerjaan terkait dengan "spesialisasi" yang telah mereka pilih selama gelar MBA. Orang yang memiliki pendekatan analitis harus diberi pekerjaan di departemen Litbang sehingga tingkat kepuasan kerja mereka meningkat.

Menurut Mullin (dalam Wijono, 2012) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor pribadi, diantaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia.
- b. Faktor sosial, di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya, di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.

- d. Faktor organisasi, di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi, perawat, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- e. Faktor lingkungan, di antaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, karakteristik pekerjaan, gaji, kondisi kerja yang mendukung, kelompok kerja (rekan kerja), pengawasan dan kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian.

3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Levi (2002), terdapat lima aspek dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan Itu Sendiri (Work it Self) ,setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing- masing.
- b. Atasan (supervision), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah, ibu,teman, dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (workers), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (promotion), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

- e. Gaji/upah, merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Aspek lain menurut Robbin (2013) yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang, kebanyakan pegawai menyukai pekerjaan- pekerjaan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka,
2. Ganjaran yang pantas, para perawat menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan penghargaan mereka,
3. Kondisi kerja yang mendukung, pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.
4. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebgun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji dan, teman sekerja.

4. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Kusnanto (2003), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu, *discrepancy theory* (teori perbandingan), *equity theory* (teori keadilan), *two factory theory* (teori dua faktor) Ada beberapa teori kepuasan kerja yang dijelaskan dibawah ini:

a. *Discrepancy Theory* (Teori Perbandingan)

Teori ini dipelopori oleh Porter pertama kali pada tahun 1974 (Kusnanto (2003), yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy* yang negatif. Maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* atau pun *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

c. *Two Factory Theory* (Teori Dua Faktor)

Prinsip dari teori adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berlanjut. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959 (Kusnanto (2003), berdasarkan penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau *motivator* dan kelompok *disatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier* (*motivator*) adalah factor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, dan advancement*. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Disatisfier* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy, and administration, supervision technical salary, interpersonal relations, work condition, job security, and status*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Dalam suatu pekerjaan perawat cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pendapat lain mengenai teori kepuasan kerja dijelaskan menurut Wibowo (2011) sebagai berikut:

a. *Two-Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

b. *Value Theory* (Teori Nilai)

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja pada dasarnya hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan terhadap kepuasannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidaksenang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Setiap perawat memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standard kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan. Sedangkan menurut Hamali (2016), mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggungjawab, pengakuan, prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ke dua para ahli mengemukakan bahwasannya indikator kepuasan kerja masing-masing mempunyai arti tersendiri walaupun ada beberapa pendapat yang sama dari pengertian tersebut.

6. Dampak Kepuasan Kerja

a. Produktivitas atau kinerja (untuk kerja)

Asad (2004) menyebutkan bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran instrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterimanya dianggap adil, wajar, dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

b. Ketidakhadiran dan *Turn Over*

Asad (2004) mengatakan bahwa ketidakhadiran dan keputusan berhenti bekerja merupakan jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan yang sifatnya tidak mencerminkan ketidakpuasan kerja, sedangkan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

c. Kesehatan

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat kepuasan kerja dan kesehatan saling menguatkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang perawat atau pegawai terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya ini mengartikan bahwa kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi dengan lingkungan kerjanya termasuk tata ruang tempat bekerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

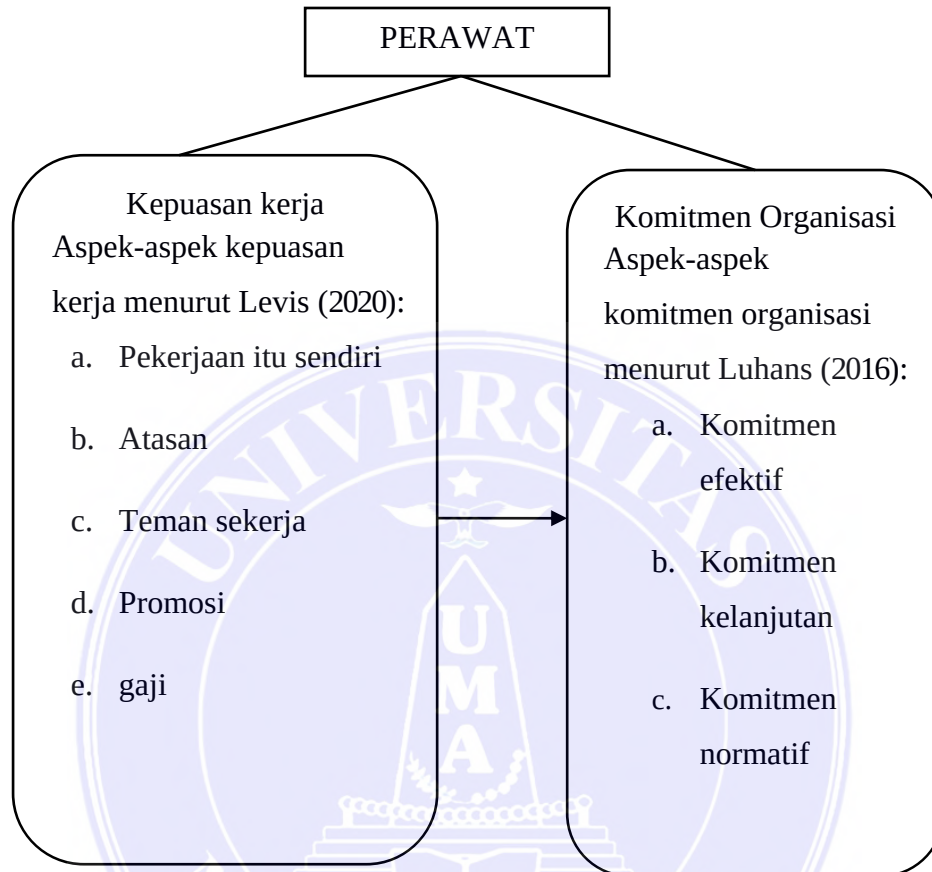
Cooper dan Viswesvaran (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan efek positif terhadap komitmen organisasional, karena kepuasan kerja terdapat hubungan yang kuat terhadap *affective commitment*, perawat yang merasakan kepuasan kerja akan kemungkinan besar ingin bertahan di organisasi. Tidak mungkin perawat akan pergi dari organisasi jika dia bahagia itulah yang membuat kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap *normative commitment*.

Selain itu, perawat yang puas sangat mungkin memiliki kewajiban untuk menetap di organisasi dan ingin memberikan timbal balik kepada organisasi untuk apapun yang telah diberikan organisasi terhadap kepuasan kerjanya, diantaranya: gaji yang sesuai, pekerjaan yang menarik, supervisi yang efektif. Namun, kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan *continuence commitment*, karena kepuasan tidak membuat perawat yang berbasis biaya bertahan di organisasi.

Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya maka ia akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan atau organisasinya dan sebaliknya.

Kreitner and Kinicki (2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiaannya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya. Perawat yang puas lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh organisasi.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja tinggi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi, atau sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja rendah maka semakin rendah pula komitmen organisasi a rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Di dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, yang dimaksud untuk mengetahui ada-tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel pada suatu studi kelompok subjek. Menurut Arikunto (2013) korelasional adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang menjadi inti penelitian ini adalah “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi di RS. TNI-AU dr. Abdul Malik”. Untuk dapat menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu perlu mendefinisikan variabel utama dipakai dalam penelitian. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu variabel kepuasan kerja (X) dan komitmen organisasi (Y).

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Di dalam penelitian, perlu diberikan definisi operasional pada setiap variabel yang berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa

pencapaian yang diperoleh seorang perawat dari pekerjaannya. Sedangkan komitmen organisasi adalah kesediaan perawat untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini populasi yang ditentukan adalah perawat yang ada di RS. TNI-AU dr. Abdul Malik yang berjumlah 61 perawat

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 61 perawat, yaitu seluruh perawat yang ada di RS. TNI AU dr. Abdul Malik.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2011). Alasan mengambil dengan total sampling karena menurut Sugiyono (2011) jumlah populasi yang kurang dari 100 (seratus), seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

E. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan datanya *mix method* jadi penulis menggunakan teknik data penelitian ini adalah:

1. Pengamatan observasi, yaitu dengan menggunakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara yaitu, peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan tanya jawab dengan perawat.
3. Skala berbentuk angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden.

Kemudian, Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa jawaban setiap aitem instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negative. Peneliti memperlihatkan tujuan ukur, metode penskalaan dan format aitem yang dipilih, sehingga respon yang disajikan dalam skala adalah dalam bentuk pilihan jawaban yang terdiri dari empat jawaban kesesuaian antar responden dengan pernyataan yang disajikan. Jawaban kesesuaian antar responden dengan pernyataan yang disajikan tersebut nilai bobot angket yang ditentukan yaitu:

Tabel Bobot Nilai Angka

No	Item Instrument	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyonoo (2012)

F. Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2003). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpulan data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata

lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar,2004).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai pengertian ketetapan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar,2012). Artinya, validitas menunjuk pada sejauhmana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang ia rancang untuk mengukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Munir, 2015)

r_{xy} = Error! Reference source not found.

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien koreksi antara butir dengan total
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat dengan nilai butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat nilai total
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dan Y
N	= Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mamna hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercata (Azwar dalam Munir 2015) menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha(dalam Arikunto, 2006)

G. Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (persepsi pengembangan karier) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (kinerja). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{N}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N})}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien koreksi antara butir dengan total
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat dengan nilai butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat nilai total
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dan Y
N	= Jumlah subjek

Sebelum dilaksanakan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, dimana $r_{xy} = 0.980$ dengan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi Komitmen Organisasi perawat. Dan Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variable bebas X dengan variable terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,960$. Ini menunjukkan bahwa memiliki hubungan X dengan Y sebesar 96% dan selebihnya dibentuk oleh faktor lain. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dalam kategori tinggi dan Komitmen Organisasi perawat dibagian teknik RS. TNI-AU dr. Abdul Malik tergolong tinggi. Dimana nilai rata-rata empirik di atas nilai rata-rata hipotetik dalam kurva normal.
2. Nilai rata-rata empirik variable Kepuasan Kerja = 56.79 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 47.5 nilai SD nya 7.287.

Kemudian nilai rata-rata empirik Komitmen Organisasi = 44.26 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 37.5 serta nilai SD nya 6.282. Komitmen Organisasi yang tinggi akibat dari Kepuasan Kerja yang tinggi yang dirasakan oleh perawat dibagian RS. TNI-AU dr. Abdul Malik akan berdampak pada maksimalnya perawat dalam bekerja.

B. Saran - saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka berikut peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya :

1. Bagi Pihak Perawat

Bagi pihak perawat disarankan untuk selalu mempertahankan komitmen yang sudah tinggi, dengan merasa bangga menjadi bagian dari Rumah Sakit dan senantiasa bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

2. Bagi Pihak RS. TNI-AU dr. Abdul Malik

Bagi pihak RS. TNI-AU dr. Abdul Malik disarankan untuk mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi komitmen organisasi perawat dikarenakan komitmen organisasi perawat termasuk dalam kategori tinggi. Sebaiknya memberikan apresiasi, reward dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perawat.

3. Bagi Pihak Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan serta penelitian terkait Komitmen Organisasi menarik untuk diteliti lebih mendalam maka diharapkan kepada peneliti berikutnya disarankan untuk mengaitkannya dengan faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti seperti, faktor personal/individual, situasional dan posisional



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ghalia.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 2010. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. *Journal of occupational Psychology*, 63, 1-18
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Asad, S. 2004. *Menuju Keperawatan Profesional*. Semarang: Akper Depkes.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2016. *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara
- Indra, Kharis. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja.Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*. *Jurnal Administrasi. Bisnis*.Vol. 3.
- Indy S. 2013. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Bank BTPN Madiun*.*Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 2 (2) :100-104.
- Inge. 2014. *Perkembangan Kepribadian*. Bekasi : PT Indeks. Kencana.
- Kusnanto. 2003. *Pengantar Profesi Dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC.
- Kaswan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing.Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kondalkar, V.G. 2007. *Organizational Behaviour*. New Age International (P) Limited, Publishers. New Delhi.
- Kreitner, Robert da Angelo Knicki. 2014. *Organization theory and the new public administration*. Buston Allyn dan Bacon, Inc.
- Luthans, fred. 2016. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Levi. (2002). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*.(Online).

- Mowday, R. T. (2011). *Organizational Linkages : the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press. Jakarta
- Nursalam. 2011. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Porter & Steers. 2011. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absen teeism and Tumove*. New York: Academics Press.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Priyono. 2008. *Buku Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Robbin, S.P. & Judge, T.A., 2015, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge. (2013). *Organizational Behavior 15 th*. New Jersey. Preson Education, inc.
- Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Perawat Bidang Produksi CV. X. Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114).
- Siagian, Sondang P. 2014. *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Sopiah, 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Suarli.S dan Yanyan Bahtiar. 2012. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan. Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwignyo, Sugiarti, dkk. 2007. *Avertebrata Air jilid 2*. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Suganda, T. 2017. *Gambaran Pengetahuan Perawat Vokasi Tentang Tugas dan Wewenang Perawat Sesuai UU No.38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Skripsi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro.
- Wasis. 2008. *Pedoman Riset Praktis untuk Profesi Perawat*. Jakarta: EGC.
- Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terj. Muh Shobaruddin. 2013. Jakarta: Rineka Cipta.

Wijono, S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi dalam suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Zuraida, Lukia.,Novitasari, Dwi., & Sudarman, Agus. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai PDAM Kota Magelang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7 (2).





ALAT UKUR PENELITIAN

Komitmen Organisasi																
N O	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16	TOT AL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	45
2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	42
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	42
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	45
5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	46
6	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	4	2	3	4	3	40
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	47
8	4	2	2	4	2	4	2	3	4	3	4	2	2	3	3	44
9	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	52
10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	52
11	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	46
12	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	37
13	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	37
14	3	2	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	44
15	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	52
16	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	53
17	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	54
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	47
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	47
20	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	53
21	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	38
22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	46
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
24	3	3	3	3	2	3	3	2	4	1	4	3	3	3	1	41
25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	41
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	55
27	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	53
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	49
29	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	43
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	44
31	4	1	1	3	1	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3	42
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	49
33	2	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	48
34	3	1	1	3	1	3	1	2	2	3	3	1	3	3	3	33
35	4	2	2	4	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	41
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	48
37	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	53
38	3	1	1	3	1	3	1	3	3	4	4	1	2	3	4	37

39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	44
40	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	4	41
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	47
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	44
43	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	48
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44
46	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	34
47	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	55
48	3	1	1	3	1	3	1	3	2	2	3	1	2	3	2	3	31
49	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	47
50	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	3	1	32
51	4	2	2	4	2	4	2	2	3	4	3	2	4	4	4	4	46
52	2	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	1	4	4	3	34
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	55
54	3	1	1	3	1	3	1	2	3	3	3	3	1	3	4	3	35
55	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	42
56	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	37
57	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	43
58	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	40
59	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	3	3	2	39
60	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
61	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	36

Kepuasan Kerja																				
N O	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	TOT AL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	58
2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	52
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	54
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	55
5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	59
6	3	2	2	3	2	3	2	3	1	4	2	4	3	4	3	3	4	1	3	52
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	62
8	4	2	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	58
9	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	66
10	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	67
11	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	59
12	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	48
13	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	49
14	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	58
15	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	65
16	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	69
17	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	69
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	59
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
20	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	65
21	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	48
22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	56
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
24	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	1	2	3	4	3	55
25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	51
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	69
27	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	69
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	61
29	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	55
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	56
31	4	1	1	3	1	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	56
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	63
33	2	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	59
34	3	1	1	3	1	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	44
35	4	2	2	4	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	52
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	60
37	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	69
38	3	1	1	3	1	3	1	3	3	4	1	3	2	3	4	4	3	3	3	49

39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	56
40	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	52
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	59
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	56
43	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	70
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	60
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	56
46	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	45
47	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	67
48	3	1	1	3	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	42
49	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	60
50	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	1	1	3	3	3	44
51	4	2	2	4	2	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61
52	2	1	1	2	1	2	1	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	4	3	2	47
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	68
54	3	1	1	3	1	3	1	2	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	49
55	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	57
56	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	49
57	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	3	56
58	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	51
59	3	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	50
60	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	50
61	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	47





VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Notes		
Input	Output Created	12-Dec-2021 23:30:33
	Comments	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	61
Missing Value Handling	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 /SCALE('Komitmen Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.032

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.15	.511	61
VAR00002	2.64	.837	61
VAR00003	2.66	.834	61
VAR00004	3.13	.499	61
VAR00005	2.64	.837	61
VAR00006	3.13	.499	61
VAR00007	2.64	.797	61
VAR00008	2.98	.591	61
VAR00009	2.97	.682	61
VAR00010	3.00	.796	61
VAR00011	3.43	.644	61
VAR00012	2.64	.797	61
VAR00013	3.21	.581	61
VAR00014	3.02	.671	61
VAR00015	3.23	.589	61

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.15	.511	61
VAR00002	2.64	.837	61
VAR00003	2.66	.834	61
VAR00004	3.13	.499	61
VAR00005	2.64	.837	61
VAR00006	3.13	.499	61
VAR00007	2.64	.797	61
VAR00008	2.98	.591	61
VAR00009	2.97	.682	61
VAR00010	3.00	.796	61
VAR00011	3.43	.644	61
VAR00012	2.64	.797	61
VAR00013	3.21	.581	61
VAR00014	3.02	.671	61
VAR00015	3.23	.589	61
VAR00016	3.02	.806	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	44.33	39.457	.338	.867
VAR00002	44.84	33.839	.754	.847
VAR00003	44.82	33.950	.745	.848
VAR00004	44.34	39.163	.396	.866
VAR00005	44.84	34.106	.724	.849
VAR00006	44.34	39.330	.369	.866
VAR00007	44.84	34.206	.756	.848
VAR00008	44.49	38.387	.430	.864
VAR00009	44.51	38.787	.310	.870
VAR00010	44.48	36.854	.455	.864
VAR00011	44.05	38.148	.418	.865
VAR00012	44.84	34.206	.756	.848

VAR00013	44.26	39.463	.286	.870
VAR00014	44.46	38.452	.359	.867
VAR00015	44.25	39.322	.301	.869
VAR00016	44.46	36.519	.484	.862

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47.48	41.887	6.472	16

Reliability

Notes		
Input	Output Created	12-Dec-2021 23:33:15
	Comments	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	61
Missing Value Handling	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 /SCALE('Kepuasan Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.015

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.15	.511	61
VAR00002	2.64	.837	61
VAR00003	2.66	.834	61
VAR00004	3.13	.499	61
VAR00005	2.64	.837	61
VAR00006	3.13	.499	61
VAR00007	2.64	.797	61
VAR00008	2.98	.591	61
VAR00009	2.97	.682	61
VAR00010	3.00	.796	61
VAR00011	3.43	.644	61
VAR00012	2.64	.797	61
VAR00013	3.21	.581	61
VAR00014	3.02	.671	61
VAR00015	3.23	.589	61
VAR00016	3.02	.806	61
VAR00017	2.77	.990	61
VAR00018	3.03	.774	61
VAR00019	3.21	.581	61
VAR00020	2.97	.682	61
VAR00021	3.10	.539	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	59.41	60.646	.412	.876
VAR00002	59.92	55.210	.665	.867
VAR00003	59.90	55.357	.655	.867
VAR00004	59.43	60.415	.454	.875
VAR00005	59.92	55.543	.636	.868
VAR00006	59.43	60.482	.445	.875
VAR00007	59.92	55.577	.671	.867
VAR00008	59.57	59.949	.424	.875
VAR00009	59.59	59.613	.390	.876
VAR00010	59.76	59.184	.229	.882
VAR00011	59.13	59.549	.424	.875
VAR00012	59.92	55.577	.671	.867
VAR00013	59.34	60.630	.356	.877
VAR00014	59.54	59.819	.377	.877
VAR00015	59.33	60.491	.366	.877
VAR00016	59.54	56.752	.558	.871
VAR00017	59.79	59.904	.215	.886
VAR00018	59.52	56.854	.577	.870
VAR00019	59.34	60.630	.356	.877
VAR00020	59.59	59.613	.390	.876
VAR00021	59.46	60.152	.448	.875

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62.56	64.184	8.012	21



Curve Fit

Notes		
	Output Created	12-Dec-2021 23:45:51
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
	Missing Value Handling	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
	Syntax	CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	0:00:01.297
	Elapsed Time	0:00:01.657
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7

Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

Model Description

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1
Equation	1
Independent Variable	Kepuasan Kerja
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	61
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
Number of Positive Values	61	61
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Komitmen Organisasi

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.980	.960	.959	1.265

The independent variable is Kepuasan Kerja.

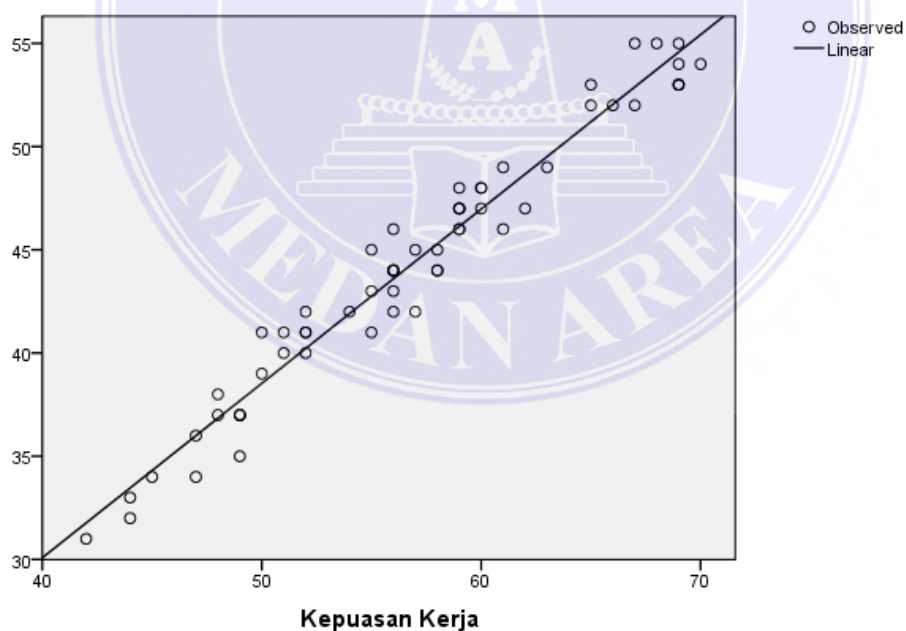
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2273.435	1	2273.435	1421.381	.000
Residual	94.368	59	1.599		
Total	2367.803	60			

The independent variable is Kepuasan Kerja.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Kepuasan Kerja	.845	.022	.980	37.701	.000
(Constant)	-3.706	1.283		-2.889	.005

Komitmen Organisai



NORMALITAS

NPar Tests

Notes		
Input	Output Created	12-Dec-2021 23:44:47
	Comments	
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	61
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Resources	Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.031
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

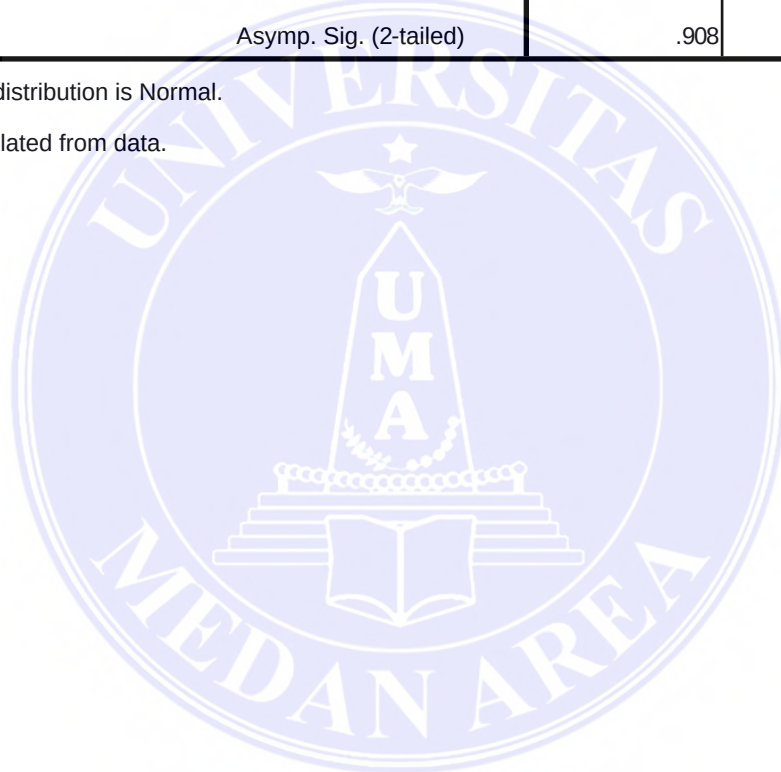
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan Kerja	61	56.79	7.287	42	70
Komitmen Organisai	61	44.26	6.282	31	55

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Normal Parameters ^{a, b}	N	61	61
	Mean	56.79	44.26
	Std. Deviation	7.287	6.282
Most Extreme Differences	Absolute	.072	.088
	Positive	.072	.056
	Negative	-.067	-.088
	Kolmogorov-Smirnov Z	.564	.685
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.908	.736

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





UJI HIPOTESIS

Correlations

Notes		
Input	Output Created	12-Dec-2021 23:46:52
	Comments	
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.015

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	56.79	7.287	61
Komitmen Organisasi	44.26	6.282	61

Correlations

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.980**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.980**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression**Notes**

Input	Output Created	12-Dec-2021 23:47:14
	Comments	
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.000
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.959	1.265

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2273.435	1	2273.435	1421.381	.000 ^a
	Residual	94.368	59	1.599		
	Total	2367.803	60			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.706	1.283		-2.889	.005
	Kepuasan Kerja	.845	.022	.980	37.701	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

SURAT PENELITIAN





Nomor : 1355/FPSI/01.10/XI/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

29 November 2021

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Rumah Sakit TNI-AU dr. Abdul Malik
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Atika Tansya Sabilla
NPM : 178600034
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit TNI-AU dr. Abdul Malik, Jl. Imam Bonjol No. 50 Suka Damai Kec. Medan Polonia Kota Medan Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit TNI-AU dr. Abdul Malik"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Ketua Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



PANGKALAN TNI AU SOEWONDO
RSAU dr. ABDUL MALIK

Medan, 2 Desember 2021

Nomor : B/277 /XII/2021
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan izin riset dan pengambilan data

Kepada
Yth. Dekan Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
di
Medan

1. Dasar. Surat Dekan Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor 1355/FPSI/01.10/XI/2021 tanggal 29 November 2021 tentang riset dan pengambilan data.

2. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa kami memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa atas nama:

a. Nama : Atika Tansya Sabilla
b. NPM : 178600034
c. Program Studi : Ilmu Psikologi
d. Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di RSAU dr. Abdul Malik Jl. Imam Bonjol No.50 Suka Damai Kec. Medan Polonia Kota Medan Sumatera guna penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

3. Demikian agar menjadi maklum.

Kepala RSAU dr. Abdul Malik,
dr. Ahmad Hendra Yuniarsa, Sp.B.
Mayor Kes NRP 533137

Tembusan:

1. Mahasiswa Ybs
2. Arsip

Dipindai dengan CamScanner

PANGKALAN TNI AU SOEWONDO
RSAU dr. ABDUL MALIK



SURAT KETERANGAN
Nomor Sket 276 /XII/2021

1. Yang bertanda tangan di bawah ini:

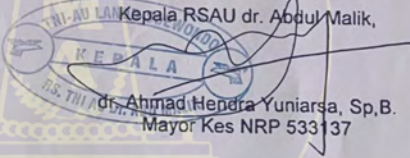
a. Nama : dr. Ahmad Hendra Yuniarsa, Sp.B.
b. Pangkat/NRP : Mayor Kes NRP 533137
c. Jabatan : Kepala RSAU dr. Abdul Malik

2. Menerangkan bahwa nama mahasiswa tersebut dibawah ini telah selesai melaksanakan pengambilan data di RSAU dr. Abdul Malik Jl. Imam Bonjol No.50 Suka Damai Kec. Medan Polonia Kota Medan Sumatera Utara sebagai berikut:

a. Nama : Atika Tansya Sabilla
b. NPM : 178600034
c. Program Studi : Ilmu Psikologi
d. Fakultas : Psikologi

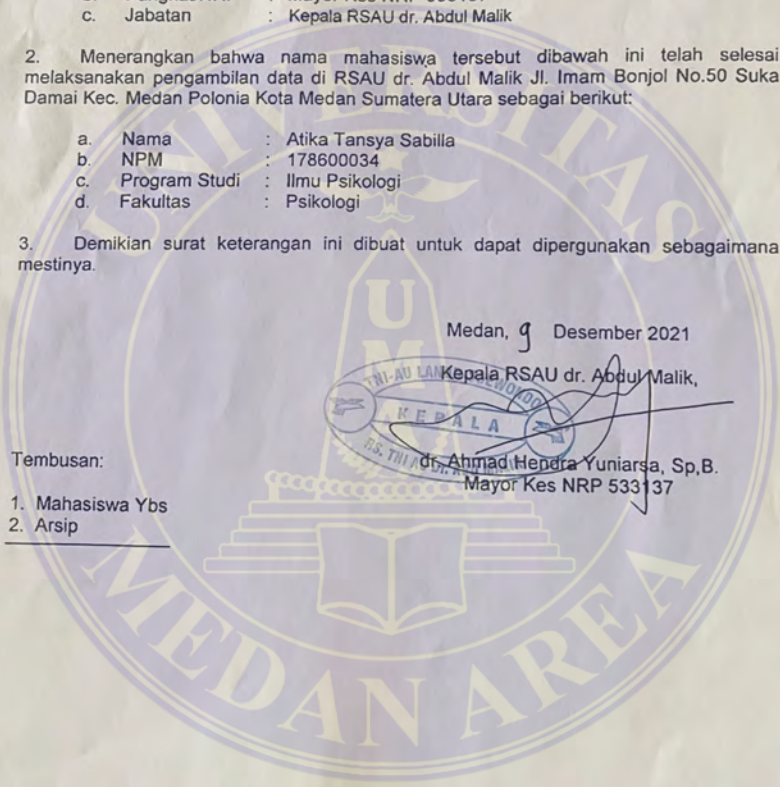
3. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 9 Desember 2021

Kepala RSAU dr. Abdul Malik,

dr. Ahmad Hendra Yuniarsa, Sp.B.
Mayor Kes NRP 533137

Tembusan:

1. Mahasiswa Ybs
2. Arsip



Dipindai dengan CamScanner