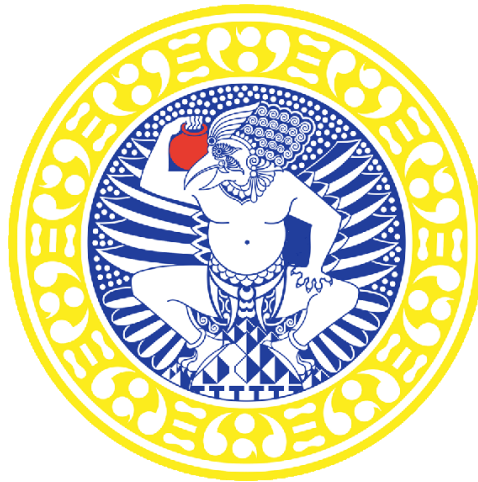


SKRIPSI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
PERAWAT DALAM ORGANISASI RUMAH SAKIT
DI RUMAH SAKIT PREMIER SURABAYA**

PENELITIAN DESKRIPTIF ANALITIK



Oleh :
DINA SEPTI CHRISTYANA
131211123056

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN NERS
FAKULTAS KEPERAWATAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2014**

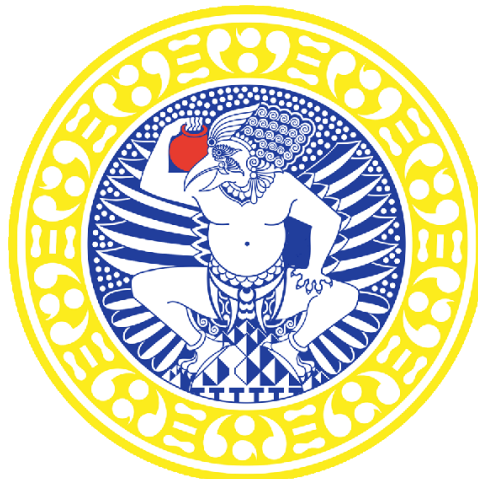
i

SKRIPSI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
PERAWAT DALAM ORGANISASI RUMAH SAKIT
DI RUMAH SAKIT PREMIER SURABAYA**

PENELITIAN DESKRIPTIF ANALITIK

Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep) dalam Program
Studi Pendidikan Ners pada Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga



Oleh :
DINA SEPTI CHRISTYANA
131211123056

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN NERS
FAKULTAS KEPERAWATAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2014**

ii

LEMBAR PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan di bawah ini :

Nama : Dina Septi Christyana

NIM : 131211123056

Jurusan : SI Ilmu Keperawatan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah dikumpulkan atau dipublikasikan oleh orang lain untuk memperoleh gelar dari berbagai jenjang pendidikan di Perguruan Tinggi manapun.

Surabaya, Februari 2014
Yang Menyatakan

Dina Septi Christyana
(131211123056)

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
PERAWAT DALAM ORGANISASI RUMAH SAKIT
DI RUMAH SAKIT PREMIER SURABAYA

Oleh:
Dina Septi Christyana
131211123056

INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL, Februari 2014

Oleh:
Pembimbing Ketua

Dr. Ah Yusuf, S.Kp., M.Kes
NIP. 196701012000031002

Pembimbing

Eka Mishbahatul M Has, S.Kep.Ns., M.Kep
NIP. 198509112012122001

Mengetahui,
a.n. Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga
Wakil Dekan I

Mira Triharini, S.Kp.,M. Kep
NIP. 19790424 200604 2 002

iv

HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI SKRIPSI
HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN
PERAWAT DALAM ORGANISASI RUMAH SAKIT
DI RUMAH SAKIT PREMIER SURABAYA

Oleh:

Dina Septi Christyana
131211123056

Telah Diuji

Pada Tanggal, Februari 2014

PANITIA PENGUJI

Ketua : Ninuk Dian K, S.Kep., Ns., MANP ()
NIP. 197703162005012001

Anggota : 1. Dr. Ah Yusuf, S.Kp., M.Kes ()
NIP. 196701012000031002

2. Eka Mishbahatul M Has, S.Kep.Ns., M.Kep ()
NIP. 198509112012122001

Mengetahui,
a.n. Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga
Wakil Dekan I

Mira Triharini, S.Kp.,M. Kep
NIP. 19790424 200604 2002

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat dan kasih karuniaNya saya dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN PERAWAT DALAM ORGANISASI RUMAH SAKIT DI RUMAH SAKIT PREMIER SURABAYA”** tepat pada waktunya. Skripsi ini dikerjakan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana keperawatan (S.Kep) pada Program Studi Pendidikan Ners Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga. Bersama ini perkenankanlah saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Purwaningsih, S.Kep, M.Kes. selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya.
2. Ibu Mira Triharini, S.Kep, M.Kep. selaku Wakil Dekan I Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya.
3. Bapak Dr. Ah Yusuf, S.Kp., M.Kes. selaku pembimbing ketua yang telah meluangkan waktu untuk memberikan kebijaksanaan, motivasi, pengarahan, dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Eka Mishbahatul M Has, S.Kep.Ns., M.Kep. selaku pembimbing II yang penuh dengan kesabaran telah memberikan bimbingan dan saran demi kesempurnaan penelitian ini.
5. Seluruh staf dosen dan karyawan Program Studi Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya.
6. Dr. Hartono Tanto , MARS. selaku direktur Rumah Sakit Premier Surabaya yang telah memberikan izin kepada peneliti dalam melaksanakan penelitian ini.

7. Para responden (perawat) di Rumah Sakit Premier Surabaya
8. Keluarga tercinta terutama orang tua, kakak, adik, dan Pnuel Sukma Perdana yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan dan semangat kepada peneliti.
9. Teman-teman seperjuangan Program B15 yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta dukungan selama proses penelitian ini.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan skripsi penelitian ini.

Surabaya, Februari 2014

Penulis

MOTTO

*Segala sesuatu yang kamu
kehendaki supaya orang perbuat
kepadamu, perbuatlah demikian
juga kepada mereka*

ABSTRACT

The Correlation Between Job Satisfaction and Nurse Organizational Commitment at RS Premier Surabaya

By Dina Septi Christyana

Nurses play an important thing for patient caring because they are the first who deal with patient. Patient satisfaction is a key concern in a hospital, so the nurses, who are the forefront in meeting the demands of the patient must have a certain level of organizational commitment and a good job satisfaction. The researcher conducted this study to analyze the job satisfaction and organizational commitment of nurses in Premier Hospital of Surabaya and seek the correlation between that two variables.

This study used a descriptive analytic design with cross sectional. Samples were nurse at RS.Premier Surabaya and was 132 respondents. The instrument used were Job Descriptive Index which modified to analyse job satisfaction and Allen and Meyer's questionnaire to analyse organizational commitment. Analysis of the relationship between the two variables used the Spearman Rank Correlation analysis.

The results showed that 88.6 % of respondents have moderate job satisfaction, 9.1 % have a higher job satisfaction, and 2.3 % had low job satisfaction. While the organizational commitment of 97.7 % of respondents in a moderate level, 1.5 % in a weak level, and 0.8 % in strong levels . Analysis scored value $r = 0.205$ with $p = 0.018$. It means that there is weak correlation between job satisfaction and organizational commitment.

Conclusion that there is a weak correlation between job satisfaction and organizational commitment of nurses in Premier Hospital of Surabaya. Futher study should add more factor which has correlation with job satisfaction and organizational commitment.

Keywords : job satisfaction , organizational commitment, nurses

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Depan	i
Halaman Sampul Dalam	ii
Halaman Pernyataan	iii
Halaman Persetujuan	iv
Halaman Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Motto	viii
<i>Abstract</i>	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Umum	5
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 Manfaat	5
1.4.1 Manfaat teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat praktis.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Kepuasan Kerja.....	7
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	7
2.1.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	8
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
2.1.4 Variabel Kepuasan Kerja.....	16
2.1.5 Teori Kepuasan Kerja.....	18
2.2 Konsep Komitmen Organisasi	24
2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi.....	24
2.2.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	26
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	27
2.2.4 Menciptakan Komitmen Organisasi.....	28
2.2.5 Jenis-jenis Komitmen Organisasi.....	29
2.3 Konsep Teori Dua Faktor Herzberg.....	31
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL	
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	36
3.2 Hipotesis Penelitian	37
BAB 4 METODE PENELITIAN	
4.1 Desain Penelitian	38

4.2	Populasi, Sampel, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	38
4.2.1	Populasi	38
4.2.2	Sampel	38
4.2.3	Sampling	39
4.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	40
4.3.1	Variabel.....	40
4.3.2	Definisi Operasional	40
4.4	Instrumen Penelitian	41
4.5	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
4.6	Prosedur Pengumpulan Data	41
4.7	Kerangka Kerja (<i>Frame Work</i>)	43
4.8	Analisa Data	43
4.9	Etika Penelitian.....	46
4.10	Keterbasan.....	47
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN		
5.1	Hasil Penelitian.....	48
5.1.1	Karakteristik tempat penelitian.....	48
5.1.2	Karakteristik demografi responden.....	50
5.1.3	Variabel yang diukur.....	52
5.2	Pembahasan.....	59
5.2.1	Kepuasan kerja perawat di RS.Premier Surabaya.....	59
5.2.2	Komitmen organisasi perawat RS.Premier Surabaya.....	62
5.2.3	Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat RS.Premier Surabaya.....	63
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan.....	65
6.2	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA		67
LAMPIRAN		70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Proporsi <i>Resign</i> Karyawan RS Premier Surabaya Tahun 2009-2011...3	
Tabel 4.1 Definisi Operasional Hubungan Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Perawat..... 41	41
Tabel 4.2 Distribusi perawat RS.Premier Surabaya yang menjadi responden....42	
Tabel 5.1 Distribusi karakteristik demografi responden di RS.Premier Surabaya pada tanggal 16-30 Januari 2014..... 51	51
Tabel 5.2 Distribusi kepuasan kerja perawat RS.Premier Surabaya pada tanggal 16-30 Januari 2014..... 52	52
Tabel 5.3 Distribusi kepuasan kerja perawat pada masing-masing sub variabel di RS.Premier Surabaya pada tanggal 16-30 Januari 2014..... 53	53
Tabel 5.4 Tabulasi silang antara variabel kepuasan kerja dengan sub variabelnya pada perawat di RS.Premier Surabaya pada tanggal 16-30 Januari 2014 55	55
Tabel 5.5 Tabulasi komitmen organisasi perawat di RS.Premier Surabaya pada tanggal 16-30 Januari 2014 56	56
Tabel 5.6 Distribusi komitmen organisasi perawat pada masing-masing sub variabel RS.Premier Surabaya pada tanggal 16-30 Januari 2014..... 57	57
Tabel 5.7 Hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan sub variabelnya pada perawat di RS.Premier Surabaya pada tanggal 16-30 Januari 2014..... 57	57
Tabel 5.8 Tabulasi silang hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat di RS.Premier Surabaya pada tanggal 16-30 Januari 2014.. 58	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg	37
Gambar 4.1 Kerangka Kerja Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat berdasarkan pendekatan Teori Herzberg.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat permohonan bantuan fasilitas pengambilan data.....	70
Lampiran 2 Surat jawaban permohonan pengambilan data.....	71
Lampiran 3 Formulir permohonan menjadi responden penelitian	72
Lampiran 4 Lembar persetujuan menjadi responden penelitian	73
Lampiran 5 Kuesioner penelitian.....	74
Lampiran 6 Tabulasi data.....	79
Lampiran 7 Uji reabilitas kuesioner kepuasan kerja dan komitmen organisasi.....	86
Lampiran 8 Uji validitas kuesioner kepuasan kerja.....	87
Lampiran 9 Uji validitas kuesioner komitmen organisasi.....	89
Lampiran 10 Uji statistik penelitian.....	91

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Ramlan (2006) rumah sakit adalah salah satu tempat bagi masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, berupa pengobatan dan pemeliharaan kesehatan dengan berbagai fasilitas dan peralatan kesehatan yang tersedia atau yang dimiliki. Output layanan menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan, memerlukan pengaturan yang sedemikian rupa sehingga mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dengan berdaya guna dan berhasil guna. Dengan kata lain, rumah sakit dapat mencapai tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang baik dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya. Menurut Ruki (2003) dalam Sutrisno (2010), sumber daya manusia merupakan salah satu dari tiga sumber kritis yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk dapat menjadi perusahaan yang unggul selain sumber dana dan sumber informasi, dan dari ketiga sumber tersebut, hampir semua pemimpin perusahaan mengakui bahwa sumber daya manusia paling sulit diperoleh dan dikelola.

Perawat memegang peranan penting karena mereka yang pertama kali berhadapan dengan pasien dan yang paling lama berhubungan dengan pasien. Kepuasan pasien adalah tuntutan utama bagi sebuah rumah sakit, sehingga perawat sebagai ujung tombak dalam memenuhi tuntutan pasien harus dipastikan memiliki komitmen organisasi dan tingkat kepuasan kerja yang baik. Jika dikaitkan dengan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, perawat yang memiliki komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi diperkirakan akan tetap

bertahan dengan pekerjaannya sekaligus meningkat kinerjanya. Menurut Luthans (2005), komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pegawai kepada perusahaannya dan berpartisipasi pada suatu proses kemajuan perusahaan yang selanjutnya mencapai kesuksesan dan kemakmuran. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri setiap individu, organisasi tidak dapat berjalan dengan maksimal. Terlebih lagi, komitmen organisasi penting bagi organisasi karena ada kaitannya yang negatif dengan *turn over*, *absenteeism*, *counterproductive behavior* dan kaitannya yang positif dengan kepuasan kerja, motivasi, *organizational citizen behavior* dan performa individu dalam bekerja (Chugtai dan Jafar, 2006). Kepuasan kerja sebagai salah satu hal yang berkaitan positif dengan komitmen organisasi adalah ukuran seberapa baik perlakuan yang diberikan rumah sakit terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hariandja (2007) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang paling menentukan kepuasan kerja terletak dalam isi pekerjaan (*job content*). Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja terletak dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja terletak dalam kontinum yang berbeda. Ketidakpuasan kerja akan mendorong karyawan keluar dari pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja akan mempengaruhi gairah kerja karyawan. Robbins (2008) menyatakan bahwa ada empat konsekuensi dari ketidakpuasan karyawan, yaitu : keluar (*exit*) yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, aspirasi (*voice*) yang secara aktif dan konstruktif menyuarakan perbaikan, kesetiaan (*loyalty*) secara pasif namun optimistis menunggu membaiknya perbaikan dan mempercayai manajemen akan membuat kebijakan

yang lebih baik, pengabaian (*neglect*) yang secara pasif membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan, dan meningkatnya kesalahan.

Dalam pengelolaan perawat, Rumah Sakit Premier Surabaya menemui kendala pengunduran diri. Pengunduran diri merupakan indikator adanya ketidakpuasan atau komitmen yang kurang dari karyawan. Berikut data yang diambil peneliti dari bagian HRD Rumah Sakit Premier Surabaya :

Tabel 1. 1 Proporsi *Resign* Karyawan RS Premier Surabaya Tahun 2009-2011

Tahun	Pegawai yang resign di RS.Premier Surabaya	
	Perawat	Pegawai lainnya
2009	51%	49%
2010	70%	30%
2011	50%	50%

Sumber : Laporan HRD Tahun 2009-2011

Berdasarkan Tabel 1.1, perawat menyumbang proporsi karyawan *resign* terbesar dari tahun 2009-2011. Pada tahun 2009 dari keseluruhan karyawan resign, 51% adalah perawat yaitu sebanyak 21 orang dari 188 perawat, terdiri dari 5% perawat senior, 15% perawat medior dan 80% perawat junior. Pada tahun 2010 dari keseluruhan karyawan resign, 70% adalah perawat yaitu sebanyak 47 orang dari 159 perawat, terdiri dari 7% perawat senior, 11% perawat medior dan 82% perawat junior. Dan pada tahun 2011 dari keseluruhan karyawan resign, 50% adalah perawat yaitu sebanyak 22 orang dari 153 perawat, terdiri dari 10% perawat senior, 15% perawat medior dan 75% perawat junior. Sedangkan data yang diambil dari tim edukasi Rumah Sakit Premier Surabaya pada tahun 2012, 13 orang perawat keluar yang terdiri dari perawat medior 8% dan perawat junior 92%. Dari angket yang disebar oleh peneliti kepada 60 perawat tentang

kepuasan kerja didapatkan alasan yang terkait dengan ketidakpuasan yang dapat memicu *turn over* tersebut, yaitu gaji dirasa masih kurang, beban kerja terlalu tinggi, suasana kerja yang tidak nyaman, masalah kepemimpinan, kurangnya penghargaan atas prestasi kerja, karir kurang berkembang, pengaturan jadwal dinas yang kurang akomodatif. Konsekuensi yang mungkin terjadi terkait perilaku negatif tentunya harus ditekan. Dengan menerapkan teori Herzberg, manajemen akan lebih mudah untuk melihat berbagai penyebab permasalahan terkait kinerja dan tingkat *turnover* karyawan. Dengan melihat faktor-faktor yang diajukan oleh Herzberg, manajemen akan mudah mengambil kebijakan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi.

Pihak manajemen rumah sakit sendiri sudah mengupayakan berbagai hal untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan karyawannya yaitu: rekreasi tiap 1 tahun sekali, makan sekali dalam sehari, ekstra snack dan minum selama dinas, fasilitas seragam kerja, keindahan dan kebersihan ruang kerja, sistem komunikasi dan teknologi yang mutakhir untuk memudahkan penyelesaian pekerjaan, tunjangan kerja tambahan untuk dinas pada malam hari. Kebijakan tersebut menunjukkan betapa pentingnya komitmen organisasi dan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen perawat dalam organisasi rumah sakit di Rumah Sakit Premier Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen perawat dalam organisasi rumah sakit di Rumah Sakit Premier Surabaya yang berdasarkan pendekatan teori Herzberg?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Menjelaskan hubungan kepuasan kerja dengan komitmen perawat dalam organisasi rumah sakit yang berdasarkan pendekatan teori Herzberg dalam rangka memberi rekomendasi untuk menurunkan jumlah perawat yang keluar di Rumah Sakit Premier Surabaya.

1.3.2 Tujuan khusus

1. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat dengan pendekatan teori Herzberg yang terdiri dari *hygiene factor* (gaji, kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan perusahaan, supervisi) dan *motivator factor* (prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan) di Rumah Sakit Premier Surabaya
2. Mengidentifikasi komitmen perawat dalam organisasi rumah sakit yang ada di Rumah Sakit Premier Surabaya
3. Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen perawat dalam organisasi rumah sakit di rumah Sakit Premier Surabaya berdasarkan pendekatan teori Herzberg

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dalam pengembangan teori tentang kepuasan kerja yang dihubungkan dengan komitmen organisasi dalam ruang lingkup manajemen keperawatan.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi rumah sakit

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi serta masukan yang berguna bagi kemajuan suatu perusahaan serta karyawannya yang berkaitan dengan hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

2. Bagi perawat

Diharapkan dengan hasil penelitian ini perawat dapat memahami dan mengembangkan kinerjanya untuk kemajuan rumah sakit.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan dengan baik agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan balas jasa yang didapatkan walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Simamora (2004), definisi kepuasan kerja adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri bisa positif atau juga negatif.

Robbins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat

disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Noe *et al* (2006) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya telah memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting. Sedangkan Kinicki and Kreitner (2005) mendefinisikan kepuasan kerja adalah respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini memberi arti bahwa kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal. Lebih dari itu seseorang dapat secara relatif dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan satu atau berbagai aspek dalam pekerjaannya. Nelson and Quick (2006) hampir sama menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional seseorang yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian atau pengalaman pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase (Soetrisno, 2012).

2.1.2 Aspek-aspek kepuasan kerja

Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa ada lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan seseorang yaitu:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan ditentukan dari tingkatan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan seseorang.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan menunjukkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang didapatkan seseorang dari pekerjaannya. Jika harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan merasa tidak puas. Dan sebaliknya, seseorang akan puas jika menerima hasil yang melebihi harapan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* menyatakan bahwa kepuasan sebagai hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan adalah fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerjanya.

5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik karena beberapa rekan kerja tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Simamora (2004), ada lima komponen utama kepuasan kerja, yang terdiri dari:

1. Sikap terhadap kelompok kerja.
2. Kondisi kerja umum.
3. Sikap terhadap perusahaan.
4. Tunjangan moneter.
5. Sikap terhadap manajemen.

Komponen lainnya adalah persepsi karyawan tentang pekerjaan itu sendiri dan kehidupan secara umum, kesehatan, usia, tingkat pendidikan, status sosial, aktivitas sosial politik juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2011) ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi/gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman di lingkungan kerja, kefleksibelan untuk menyeimbangkan

kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifik pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, keberartian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan.

Luthans (2005) menyatakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal-hal utama dengan mengingat dimensi-dimensi paling penting yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Selanjutnya Nelson and Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Byars and Rue (2005), menyatakan bahwa sistem reward organisasi sering mempunyai dampak signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Disamping dampak langsung, cara *reward* ekstrinsik diberikan dapat mempengaruhi *reward* intrinsik (dan kepuasan) dari penerima. Sebagai contoh jika tiap orang menerima peningkatan gaji 5 persen adalah sulit untuk mendapatkan penyelesaian *reward*. Namun demikian jika kenaikan gaji dikaitkan langsung dengan kinerja, seorang karyawan yang menerima peningkatan gaji yang besar akan lebih mungkin mengalami perasaan penyelesaian dan kepuasan.

Menurut Luthans (2005), terdapat tiga dimensi penting kepuasan kerja, yaitu :

1. kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap situasi kerja
2. kepuasan kerja diartikan sebagai seberapa baik hasil yang diperoleh memenuhi harapan

3. kepuasan kerja menyajikan perhatian yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Smith *et al* dalam Luthans (2005) menunjukkan adanya enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu :

1. *The work itself, the extent to which the job provides the individual with interesting task, opportunities for learning, and the chance to accept responsibility.*

Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab

2. *Pay, the amount of financial remuneration that is received and the degree to which that is viewed equitable vis-a-vis that of other in organization.*

Upah atau gaji, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.

3. *Promotion opportunities, the chance for advancement in the hierarchy.*

Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.

4. *Supervision, the abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support.*

Supervisi, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan

5. *Co-worker, the degree to which fellow worker are technically proficient socially supportive.*

Rekan kerja, merupakan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan.

6. *Working condition, if the working condition are good (clean, attractive, surrounding, for instance) the personnel will find it easier to carry out their job.*

Kondisi kerja, apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya

Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *The work itself* (Pekerjaan itu sendiri)

Menurut Luthans (2005), unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab. Robbins (2001) menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan diharapkan mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. *Pay* (Gaji)

Menurut Robbins (2001) para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Semakin

tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Begitu pula Handoko (2001), yang menyatakan bahwa ketidakpuasan sebagian besar karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka. Pendapat serupa dikemukakan Hasibuan (2009) bahwa dengan balas jasa atau kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. *Promotion opportunities* (Kesempatan promosi)

Menurut Luthans (2005) kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Menurut Nitisemito (2000) promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral karyawanpun akan lebih

terjamin. Sementara Robbins (2001) menyatakan bahwa promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. *Supervision* (Pengawasan)

Luthans (2005) berpendapat bahwa tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan (2009), kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh sebab itu aktivitas karyawan di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009) bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

5. *Co-worker* (Rekan kerja)

Luthans (2005) menyatakan bahwa rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik

membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

6. *Working condition* (Kondisi kerja)

Menurut Luthans (2005), apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

2.1.4 Variabel Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2009) menyatakan variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Turn over*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turn over* pegawai yang rendah. Sedangkan pada pegawai yang kurang puas biasanya angka *turn over* lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung memiliki ketidakhadiran tinggi, mereka sering tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas daripada pegawai yang lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaan yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam menggunakan ide-ide kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

Menurut Robbins (1991) dalam Soeroso (2003), kepuasan kerja sekurang-kurangnya memiliki lima dimensi sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana pekerjaan memberikan kemungkinan belajar dari kesempatan menerima tanggung jawab.
2. Kepuasan terhadap penyedia (*supervisor*). Sejauh mana kemampuan teknis dan manajerial *supervisor* dapat memberikan pengarahan dan perhatian terhadap karyawan.
3. Kepuasan terhadap teman sekerja. Sejauh mana teman sekerja mendukung dan memberikan perhatian, menyenangkan dan secara teknis mampu melaksanakan tugas-tugas.
4. Kepuasan terhadap promosi. Sejauh mana suatu pekerjaan memungkinkan untuk memberikan promosi dan kemajuan bagi karyawan yang bersangkutan.
5. Kepuasan terhadap kompensasi. Seseorang akan merasa puas apabila merasakan penghargaan yang diterima adalah wajar dan sesuai dengan upaya kerja yang dilakukan serta sesuai dengan apa yang dilakukan oleh rekan kerjanya.

2.1.5 Teori kepuasan kerja

Ada beberapa teori kepuasan kerja yang telah dikembangkan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *output*, *comparison person*, dan *equity in equity*. Wexley dan Yukl (1977) mengemukakan bahwa input dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman. *Output* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, kesempatan berprestasi. *Person Comparison* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang

sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puas pegawai merupakan hasil dari perbandingan antara dirinya dengan pegawai lain. Jadi jika hasil perbandingan itu seimbang (*equity*) maka pegawai itu akan puas. Jika tidak dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya atau ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain (Mangkunegara, 2000). Prinsip dari teori ini adalah orang akan merasa puas bila ia merasakan keadilan atas suatu situasi (As'ad, 2003). Teori ini menyimpulkan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima (Siagian, 1997). Implementasi dari hal ini adalah bila seseorang tidak mendapatkan imbalan yang seimbang dengan yang telah dia kerjakan, maka karyawan itu akan mencari imbalan yang lebih besar atau menurunkan ritme kerjanya supaya terjadi keseimbangan. Beberapa hal yang sering digunakan karyawan sebagai pembanding (Siagian, 1997):

Harapan tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi diri seperti pendidikan, ketrampilan, sifat pekerjaan dan pengalaman kerja.

Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan pekerjaan karyawan tersebut. Peraturan perundangan yang berlaku mengenai hak yang harus diterima sebagai imbalan mereka.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Kemudian Locke (1969) dalam tulisan As'ad (2003) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be (expectation, needs, and value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai di pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan. Apabila pendapatan yang diterima melampaui yang diekspektasikan maka juga akan terjadi *discrepancy*, tetapi hal ini adalah *discrepancy positif*. Sebaliknya bila makin jauh kenyataan yang dirasakan, akan terjadi *negative discrepancy* yang akan memperbesar ketidakpuasan seseorang (As'ad, 2003). Apabila apa yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas (Mangkunegara, 2000).

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini ialah kepuasan kerja oleh ketidakpuasan kerja, merupakan dua hal yang berbeda (Herzberg, 1966) artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu (As'ad, 2001)

4. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Aksinya dapat dilakukan pegawai dengan cara berusaha lebih besar atau mengikuti kursus pelatihan. Hasil yang dicapai adalah promosi jabatan dan gaji lebih tinggi. Hasil sekundernya adalah status yang lebih tinggi dan selanjutnya lebih besar dorongan dalam mencapai kepuasan (Mangkunegara, 2000).

5. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini kepuasan pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2000).

6. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan (Mangkunegara, 2000).

Landy dan Becker mengelompokkan banyak pendekatan modern pada teori dan praktek menjadi lima kategori : teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan dan teori penetapan sasaran (stoner & Freeman, 1995).

1. Teori Kebutuhan

Teori kebutuhan memfokuskan pada yang dibutuhkan orang untuk hidup berkecukupan. Dalam praktiknya, teori kebutuhan berhubungan dengan bagian pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut teori kebutuhan, seseorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kehidupannya.yang termasuk dalam teori kebutuhan adalah:

2. Teori hierarki Maslow

Teori ini dikembangkan oleh Maslow, yang terkenal dengan kebutuhan FAKHA (Fisiologis, Aman, Kasih sayang, Harga diri dan aktualisasi diri) dimana dia memandang manusia sebagai hierarki lima macam kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis yang paling mendasar sampai kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri.

3. Teori ERG

Teori ini merupakan teori motivasi yang menyatakan bahwa orang bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan tentang eksistensi, kebutuhan keterkaitan dan kebutuhan pertumbuhan.

4. Teori tiga macam kebutuhan

John W. Atikson mengusulkan ada tiga macam dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, kebutuhan kekuatan dan kebutuhan untuk berafiliasi atau berhubungan dekat dengan orang lain.

5. Teori motivasi dua faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dimana dia meyakini bahwa karyawan dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri dan di dalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi.

6. Teori Keadilan

Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima. Individu akan termotivasi jika hal yang mereka dapatkan seimbang dengan usaha yang mereka kerjakan.

7. Teori Harapan

Teori ini menyatakan cara memilih dan bertindak dari berbagai alternatif tingkah laku berdasarkan harapannya apakah ada keuntungan yang diperoleh dari tiap tingkah laku. Teori harapan berpikir atas dasar:

- a. Harapan hasil prestasi
- b. Valensi
- c. Harapan prestasi usaha

8. Teori Penguatan

Teori penguatan yang dikaitkan dengan ahli psikologi B.F. Skinner dengan teman-temannya, menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku di masa lampau akan mempengaruhi tindakan di masa depan. (Stoner & Freeman, 1995; Nursalam, 2009)

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Definisi komitmen organisasi

Menurut Mowday, Steers dan Porter (1979) dalam Tanriverdi (2008) menyatakan bahwa beberapa dari penelitian yang dilakukan menggambarkan komitmen organisasi seperti komitmen emosional dari pegawai terhadap pekerjaannya. Tiga elemen penting dalam komitmen organisasi yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; berarti anggota organisasi dengan tulus dan sukarela menerima nilai-nilai organisasi sebagai dasar operasionalisasi tugas pekerjaan sehari-hari dan penuh kesanggupan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut karena adanya kepercayaan bahwa dengan menerima nilai-nilai tersebut akan lebih memberikan keuntungan
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi; dengan adanya kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi maka dalam kondisi apapun setiap pegawai siap dan bersedia untuk melaksanakan segala tugas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi tanpa adanya rasa terpaksa dari dan oleh pihak manapun.
3. Keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi); karena adanya keuntungan atau imbalan yang diperoleh dan dirasakan melebihi harapan maka menimbulkan ikatan dan keinginan pegawai untuk bertahan dan tetap tinggal dalam organisasi, mempertahankan keanggotaannya dan menjaga nama baik serta reputasi organisasi karena adanya rasa memiliki pada organisasinya.

Menurut Mowday *et al* dalam Morrison (2008) menyatakan bahwa

“ organizational commitment as a strong belief in, and acceptance of, the organizational goals and values, a willingness to exert effort on behalf of the organization and a desire to remain in the organization ”.

Balfoour dan Wechsler (1996) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai semangat pegawai untuk tinggal dalam organisasi dan lebih lanjut Morrow (1983) menambahkan bahwa para pegawai bekerja sama untuk mengangkat tujuan dan nilai-nilai organisasi (Tanrivendi, 2008)

Ince dan Gul (2005) dalam Yilmaz (2008) berpendapat bahwa komitmen organisasi dapat disimpulkan dengan mengikuti remarks sebagai berikut :

1. Penerimaan nilai dan tujuan organisasi, serta kepercayaan kuat mereka
2. Bekerja lebih keras untuk keuntungan organisasi
3. Membangun sikap antusias untuk tetap menjadi bagian dari organisasi

Dari pengertian di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi menekankan secara luas bagaimana individu menyelaraskan beberapa aspek yang berbeda dengan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka mereka akan berusaha memegang teguh nilai-nilai organisasi dan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi.

Zurnali (2010) menyatakan bahwa perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi SDM adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi.

Menurut Luthans (2005) Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seseorang untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan

untuk berusaha sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

2.2.2 Aspek-aspek komitmen organisasi

Menurut Steers (1998) dalam Sopiah (2008) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu :

1. Identifikasi

Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja.

3. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David (1997) dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll;
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Ozsoy *et al* (2004) dalam Yilmas (2008) mengatakan bahwa tipe komitmen disebabkan oleh :

1. Adopsi dan asimilasi dari tujuan-tujuan organisasi oleh individu, yaitu seberapa besar pegawai mempunyai mempunyai kepercayaan dan kekuatan untuk mengambil dan menyesuaikan nilai-nilai dan tujuan pribadinya dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar mereka mampu mengadopsi dan mengasimilasikan tujuan organisasi tersebut maka akan semakin besar komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan tujuan organisasi sejalan dengan tujuan pribadinya. Para pegawai dengan senang hati mengikatkan diri menjadi anggota organisasi tersebut.
2. Proses partisipasi dalam organisasi, yaitu seberapa besar peran atau partisipasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin besar mereka dilibatkan dalam tugas-tugas organisasi maka semakin besar tumbuh rasa memiliki

terhadap tujuan organisasi dan keterikatan serta tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

3. Loyalitas untuk organisasi, yaitu seberapa besar rasa keterlibatan dan tanggung jawab pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar rasa tanggung jawab dan kesanggupan mereka untuk memegang nilai-nilai serta tujuan organisasi dan berusaha mewujudkannya maka semakin tinggi komitmen organisasi.

2.2.4 Menciptakan komitmen organisasi

Menurut Drennan (1991) dalam Alwi (2001) menyatakan ada lima cara untuk membangun loyalitas atas dasar komitmen, yaitu :

1. Menciptakan tujuan yang jelas serta komitmen untuk mewujudkannya, dalam hal ini tujuan organisasi harus jelas, dapat diketahui dan dimengerti oleh semua pegawai bertekad untuk mewujudkan tujuan bersama.
2. Komunikasi yang jelas, visioner dan konstan, yaitu komunikasi terbuka, dengan pandangan-pandangan yang jauh ke depan namun konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi terbuka dapat menumbuhkan kedekatan dan kebersamaan serta rasa turut memiliki terhadap tujuan organisasi
3. Melatih ulang karyawan, dengan pelatihan yang berulang-ulang akan dapat menanamkan nilai-nilai organisasi secara mendalam kepada pegawai, di samping itu pelatihan juga membuat pegawai semakin ahli di bidangnya sehingga mereka dapat memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya.
4. Memberikan kepercayaan kepada karyawan, yaitu karyawan harus diberikan kepercayaan dalam pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepada mereka,

sehingga dapat mengaktualisasikan kemampuannya, berekspresi, menciptakan kreatifitas yang membuat pekerjaannya terasa menyenangkan dan tidak membosankan

5. Berbagi keuntungan, dalam hal ini perlu disadari bahwa keberhasilan organisasi ada karena terdapat kontribusi atau peran serta pegawai. Oleh karena itu, apapun yang diperoleh perusahaan dalam hal ini adalah keuntungan, pegawai harus mendapatkannya baik dalam bentuk bonus, insetif dan sebagainya. Dengan demikian maka pegawai benar-benar merasakan keterlibatannya diakui organisasi dan prestasi organisasi atas kerja mereka.

2.2.5 Jenis-jenis komitmen organisasi

Meyer dan Allen (1984) dalam Tanriverdi (2008) telah membangun dua skala dimensional dari komitmen organisasi. Dimensi pertama, dimensi emosional dengan indikasi positif seperti bergabung dengan organisasi, kesepakatan dan menyesuaikan dengan organisasi. Dimensi kedua, komitmen pelayanan yang mana berarti kecenderungan mengindikasikan komitmen seseorang kepada organisasinya karena adanya pemotongan biaya. Situasi ini dapat menjadi keharusan untuk mencoba pekerjaan lain atau mendapat pelayanan, atau karena pegawai mempunyai investasi yang cukup tinggi dalam pekerjaan atau organisasi sehingga mereka tidak dapat dikeluarkan dari pekerjaan atau organisasi tersebut.

Menurut Allen dan Meyer (1993) dalam Luthans (2005) merumuskan tiga komponen atau dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Komitmen yang berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan

kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Pegawai mengakui dan merasa adanya persamaan antara dirinya dengan organisasi, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan. Pegawai rela melepaskan nilai-nilai pribadinya dan menyesuaikan dengan organisasi baik sikap maupun perilakunya.

2. Komitmen Kontinyu (*Continuance commitment*)

Komitmen yang berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Adanya pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi tersebut.

Suatu bentuk komitmen dimana para pegawai terus bergabung dengan organisasi seperti suatu kewajiban dengan mengambil seluruh tanggung jawab. Disebutkan bahwa sikap yang berlawanan antara pekerjaan dan kehidupan mereka. Dengan kata lain, pegawai mampu mengendalikan keadaan pekerjaan dan kehidupan mereka yang tak sejalan. Kondisi yang seperti itu dipegang sebagai komitmen dan merupakan sesuatu yang menyebabkan pegawai menjadi investasi dalam organisasi (Meyer dan Allen, 1993). Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Komitmen yang berkaitan dengan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut yang didasari dengan pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

Wasti (2000) menjelaskan bahwa tingkat *affective*, *continuance* dan *normative* pegawai masing-masing dapat dibedakan. Pegawai yang mempunyai komitmen afektif tinggi berada dalam organisasi karena menginginkannya. Pegawai yang komitmen kontinyuannya tinggi dalam organisasi karena mereka membutuhkannya dan pegawai yang kuat komitmen normatifnya berada dalam organisasi karena mereka berfikir seolah organisasi adalah miliknya dan harus melakukannya. Sikap tersebut dibangun karena pegawai berfikir bahwa menunjukkan komitmen kepada organisasi adalah kewajiban, dan berfikir komitmen kepada organisasi adalah benar.

Menurut Clugston *et al* (2000) sependapat dengan Mayer dan Allen, bahwa ada perbedaan antara tiga tipe dari komitmen, perbedaan tersebut dipengaruhi oleh perbedaan variabel, seperti pengalaman pekerjaan dan karakteristik personal yang mempengaruhi secara langsung pada *affective commitment*. *Continuance commitment* dipengaruhi oleh hubungan pengorbanan seseorang untuk menunggu mendapatkan pekerjaan dan kehadiran dari kesempatan kerja tersebut, sedangkan *normative commitment* dipengaruhi oleh karakteristik sosial dan budaya.

2.3 Konsep Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg dalam Wexley and Yukl (1992), mengemukakan teori dua factor, yaitu : (1) Faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan (2) Faktor yang membuat orang merasa puas. Faktor yang menyebabkan ketidakpuasan berkaitan dengan kondisi kerja ekstrinsik (*hygiene factors*) yang meliputi : gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervise dan mutu hubungan antar pribadi diantaranya dengan rekan kerja ataupun dengan atasan.

Sedangkan faktor yang menyebabkan kepuasan berkaitan dengan kondisi intrinsik. Menurut Saydam dalam (Udiyana, 2011) menyatakan bahwa :

“Herzberg telah mengembangkan teori kebutuhan dari Maslow menjadi teori dua faktor kepuasan. Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfied* atau *hygiene factor*.”

Menurut Hasibuan (2008) teori ini motivasi yang ideal dalam merangsang usaha, dimana pada hasil penelitiannya Herzberg menyatakan tiga hal penting yang perlu diperhatikan dalam memotivasi karyawan, yaitu :

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama factor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, gaji, jabatan, hak dan lainnya.
3. Karyawan kecewa jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu hygiene faktor dan motivation fator. Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Hygiene Factors

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2008) merupakan faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh kenyamanan batiniah. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus karena manusia selalu

memerlukannya. Dan hilangnya faktor-faktor pemeliharaan akan menyebabkan timbulnya ketidakpuasan yang akhirnya dapat berdampak pada absensi karyawan dan keluarnya karyawan dari perusahaan. Oleh karena itu, faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan perusahaan supaya kepuasan dan kinerja bawahan dapat ditingkatkan. Faktor pemeliharaan ini meliputi :

- 1) Gaji
- 2) Kondisi fisik pekerjaan
- 3) Kebijaksanaan perusahaan
- 4) Hubungan antarpribadi
- 5) Kualitas supervisi

Menurut Herzberg dalam Udiyana (2011) faktor pemeliharaan atau *maintenance factor* disebut juga sebagai *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini disebut sebagai dissastifier (sumber ketidakpuasan) yang mana merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah (*lower order needs*) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, yang terdiri dari :

- 1) Kompensasi
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja
- 3) Kondisi kerja
- 4) Prosedur perusahaan
- 5) Mutu dan supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman dan sejawat antara atasan dengan bawahan

Faktor-faktor tersebut sebagai faktor pemeliharaan karena hampir semua komponen mencukup kebutuhan paling mendasar bagi kehidupan para karyawan untuk dapat memelihara dan melindungi kehidupan mereka, yang mana bila tidak dipenuhi dapat menjadi faktor besar ketidakpuasan. Pemenuhan kebutuhan ini sedikit banyak dapat menurunkan tingkat ketidakpuasan di kalangan pada karyawan namun tidak pernah dapat membuat kepuasan pareipurna, karena faktor tersebut bukan sumber kepuasan kerja.

b. *Motivation Factors*

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2008) motivation factors merupakan faktor motivator yang berhubungan dengan kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor motivasi ini berkaitan dengan penghargaan terhadap seseorang dalam pekerjaannya seperti kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang sesuai, dan alinnya. Faktor motivasi ini meliputi :

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan potensi

Menurut Herzberg dalam Udiyana (2011), satisfiers merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja, juga merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi bersumber dari dalam diri orang bersangkutan (intrinsik). Faktor-faktor tersebut terdiri dari :

- 1) *Achievement* (prestasi yang diraih)

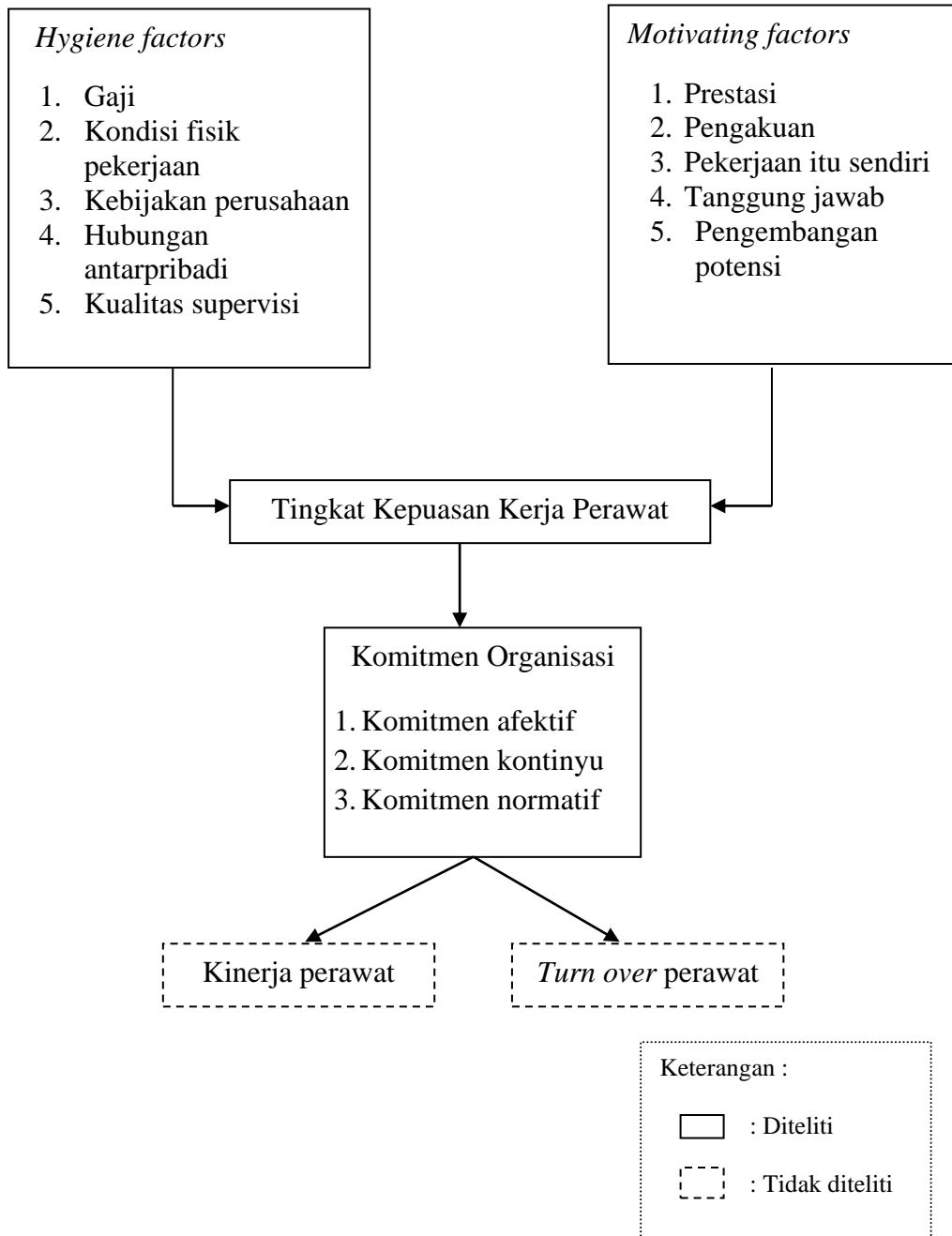
- 2) *Recognition* (pengakuan lain)
- 3) *The Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- 4) *Responsibility* (tanggung jawab)
- 5) *Advancement* (peluang untuk maju)
- 6) *The possibility of growth* (kemungkinan pengembangan karier)

Hadirnya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak hadirnya faktor-faktor tersebut tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual



Gambar 3.1 Kerangka konseptual hubungan kepuasan kerja perawat dengan komitmen organisasi berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg

Penjelasan kerangka konseptual

Dari gambar 3.1 dijelaskan bahwa komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Premier Surabaya berhubungan dengan kepuasan kerja. Komitmen organisasi berdasarkan teori Allen dan Meyer (1993) terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Penelitian ini akan menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja sendiri diambil dari pengembangan teori motivasi menurut Herzberg. Herzberg mengemukakan kesimpulan penelitiannya bahwa kepuasan kerja dipengaruhi dua faktor yaitu faktor higienis dan faktor motivator.

Faktor higienis atau faktor pemeliharaan adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja karyawan jika tidak terpenuhi, namun jika dipenuhi tidak akan menimbulkan motivasi maupun kepuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari gaji, kondisi fisik pekerjaan, kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi, sedangkan faktor motivator adalah faktor yang jika dipenuhi akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja seseorang dan factor ini terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi.

Penelitian ini mengumpulkan data persepsi perawat mengenai tingkat kepuasan kerja berdasarkan teori Herzberg dan tingkat komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer. Kedua jenis data yang diperoleh akan diolah untuk diketahui tingkat hubungannya.

3.2 Hipotesis

H1 : Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Premier Surabaya.

BAB 4

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara untuk menjawab suatu permasalahan dengan menggunakan metode ilmiah. Pada bab ini dibahas mengenai: 1) Desain penelitian, 2) Populasi dan sampel, 3) Variabel penelitian dan definisi operasional, 4) Instrumen penelitian, 5) Lokasi dan waktu penelitian, 6) Prosedur pengumpulan data, 7) Kerangka kerja, 8) Analisa data, 9) Etika penelitian dan 10) Keterbatasan

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Menurut Nursalam (2013) desain penelitian ini menekankan waktu pengukuran/observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu waktu. Dengan penelitian ini akan diperoleh prevalensi atau efek suatu fenomena (variabel dependen) dihubungkan dengan penyebab (variabel independen).

4.2 Populasi, Sampel dan Sampling

4.2.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat tetap yang ada di Rumah Sakit Premier Surabaya sejumlah 200 orang.

4.2.2 Sampel

Besar sampel dalam penelitian ini sesuai dengan kriteria peneliti, dimana peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \quad \longrightarrow \quad n = \frac{200}{1 + 200 \cdot (0,05)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang diambil

N = jumlah populasi yang diteliti

e = taraf signifikansi

Dari penghitungan rumus tersebut didapatkan sampel sebanyak 132 perawat.

Adapun kriteria sampel pada penelitian ini adalah :

1. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau yang akan diteliti (Nursalam, 2013).

Pada penelitian kriteria inklusi adalah sebagai berikut :

- a. Semua perawat tetap yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun
- b. Perawat yang sedang aktif bekerja

2. Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi adalah menghilangkan/mengeluarkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi dari studi (Nursalam, 2013).

Pada penelitian ini kriteria eksklusinya adalah

- a. Perawat yang sedang cuti atau sedang tugas luar rumah sakit
- b. Perawat yang tidak bersedia menjadi responden

4.2.3 Sampling

Cara pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu dengan metode *stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak sesuai kedudukan subjek di populasi, semua variabel yang diidentifikasi akan mewakili populasi. Pengambilan acak diberlakukan pada tiap departemen dengan

memperhatikan perbandingan populasi tiap departemen sesuai dengan tingkatan, yaitu perawat senior, perawat medior dan perawat junior.

4.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian

4.3.1 Variabel Penelitian

a. Variabel Independen (bebas)

Variabel independen adalah variabel yang nilainya menentukan variabel lain.

Pada penelitian ini kepuasan kerja menjadi variabel independen.

b. Variabel Dependen (terikat)

Variabel dependen adalah variable yang nilainya ditentukan oleh variable lain.

Pada penelitian ini komitmen organisasi menjadi variabel dependen.

4.3.2 Definisi Operasional

Tabel 4.1 Definisi Operasional Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat yang berdasarkan Teori Herzberg

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala	Skor
Independen Kepuasan kerja	Respon sikap positif atau emosi menyenangkan seorang perawat terhadap berbagai segi pekerjaan.	Kepuasan kerja menurut Teori Herzberg dipengaruhi 2 faktor, yaitu : 1.hygiene faktor : kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, pengawasan, kebijakan perusahaan. 2.motivating faktor: prestasi, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan promosi.	Kuesioner soal no 1, 3, 4, 5, 11, 13, 15, 17, 20, 21, 22, 23 Kuesioner soal no.2, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 24, 25	Ordinal	1 : Sangat tidak puas 2 : Tidak puas 3 : Puas 4: sangat puas Tinggi : 76-100 Sedang : 51-75 Rendah : 25-50 Skor : T \leq 50% total skor tiap variabel = tidak puas T $>$ 50% total skor tiap variabel = tidak puas

Dependen Komitmen organisasi	Keinginan kuat seorang perawat untuk tetap bertahan sebagai karyawan salah satu rumah sakit, keinginan seorang perawat untuk berusaha sesuai keinginan rumah sakit tempat dia bekerja dan memiliki keyakinan tertentu, serta menerima nilai dan tujuan rumah sakit tersebut.	1.komitmen afektif	Kuesioner soal no.1, 4, 12, 13, 17, 21, 23, 24	Ordinal	1 : sangat tidak setuju 2 : tidak setuju 3 : setuju 4 : sangat tidak setuju Kuat : 64 - 84 Sedang : 43- 63 Lemah : 21- 42
		2.komitmen kontinyu	Kuesioner soal no.6, 8, 10, 14, 15, 18, 19, 22		
		3.komitmen normatif	Kuesioner soal no.2, 3, 5, 7, 9, 11, 16, 20		

4.4 Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2006). Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner kepuasan kerja JDI yang dimodifikasi dan kuesioner komitmen organisasi menurut Allen Mayer.

4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Premier Surabaya dan penelitian akan dilakukan selama 2 minggu, yaitu pada tanggal 16-30 Januari 2014.

4.6 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dimulai dengan permohonan surat pengantar ijin penelitian kepada Dekan Fakultas Keperawatan Universitas

Airlangga, kemudian peneliti mengajukan surat ijin penelitian kepada Kepala RS. Premier Surabaya dan kepala keperawatan RS. Premier Surabaya. Pemilihan sampel dilakukan dengan membagi jumlah sampel sesuai dengan presentasi tiap ruangan, kemudian hasil tersebut dibagi presentasi masing-masing tingkatan (junior, medior, senior). Hasil penghitungan responden di masing-masing ruangan adalah sebagai berikut :

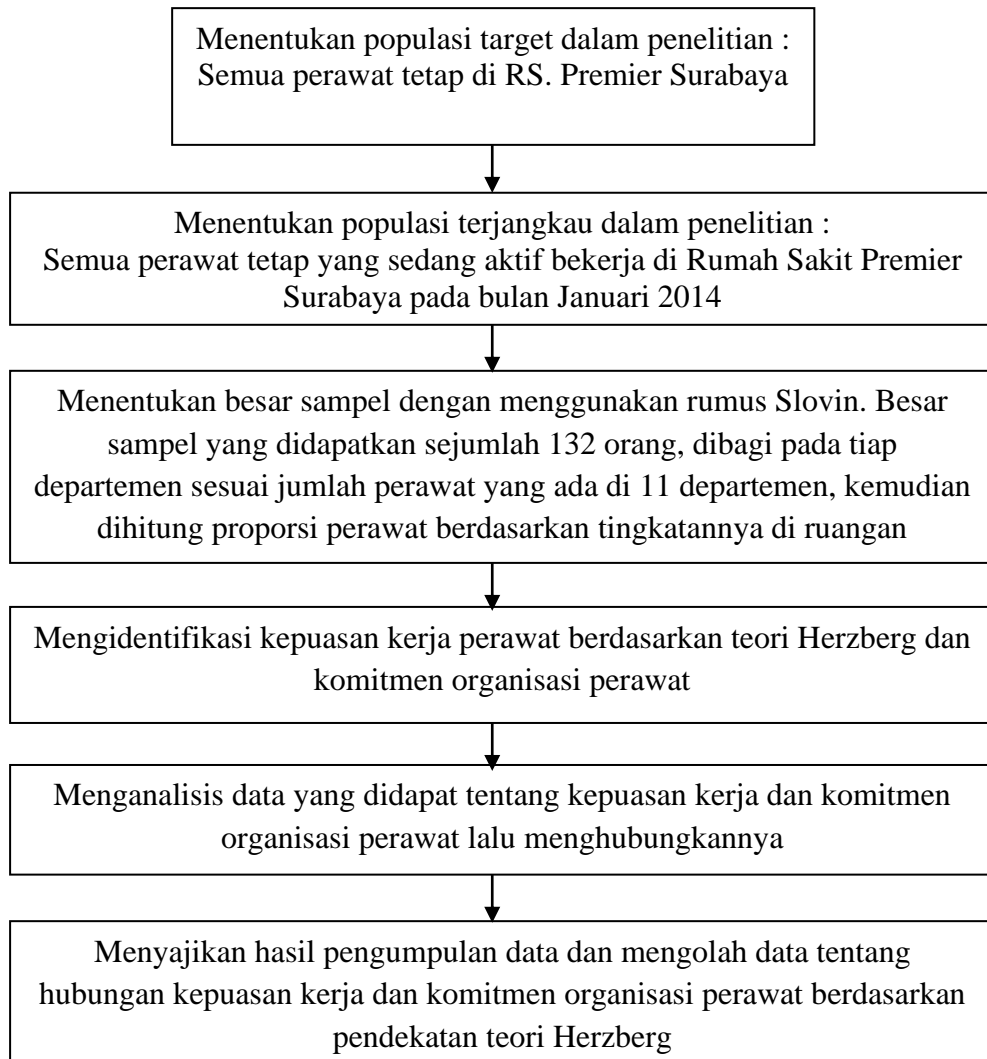
Tabel 4.2 Distribusi perawat RS.Premier Surabaya yang menjadi responden

Ruangan	Jumlah Perawat	Jumlah Sampel	Senior	Medior	Yunior
Medical	27	18	7	3	8
General	29	19	8	6	5
Pediatric/Surgical	21	15	6	2	7
Obgyn	15	10	5	1	4
NICU	13	8	6	-	2
OPD	18	12	7	1	4
CCU	25	16	6	2	8
CAU	3	2	1	-	1
OT	24	15	7	1	7
HD	8	6	3	1	2
UGD	12	8	5	1	2
QMR	5	3	3	-	-
Total	200	132	64	18	50

Langkah awal penelitian, pendekatan dilakukan kepada responden yang memenuhi kriteria inklusi untuk mendapatkan persetujuan atau *informed consent* sebagai objek penelitian atau sebagai responden. Data dikumpulkan dengan melakukan pembagian kuesioner terhadap 132 perawat di RS. Premier Surabaya pada saat perawat memiliki waktu senggang yaitu pada pukul 14.00 WIB (shift pagi), pukul 20.30 WIB (shift siang), dan pukul 06.30 (shift malam). Peneliti meminta perawat yang bersedia menjadi responden untuk mengisi kuesioner, dimana di dalam kuesioner berisi daftar pernyataan atau pertanyaan yang menyangkut kepuasan kerja dan komitmen organisasi perawat berdasarkan pendekatan teori Herzberg. Pengisian kuesioner tersebut dipandu oleh peneliti

agar lebih mudah memahami serta obyektif dalam melakukan penilaian. Setelah pengisian selesai, lembar kuesioner diserahkan kembali kepada peneliti, data tersebut dianalisis.

4.7 Kerangka Kerja (*frame work*)



Gambar 4.1 Kerangka Kerja Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat berdasarkan pendekatan teori Herzberg

4.8 Analisa Data

Analisa data merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap data yang telah dikumpulkan oleh peneliti supaya *trends* dan *relationship* bisa terdeteksi (Nursalam, 2013).

1. Perancangan Kuesioner

Perancangan kuesioner dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor pada masing-masing variabel yang diteliti, yaitu variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi. Tiap-tiap item pertanyaan yang disusun diukur dengan Skala *Likert*.

a. Kuesioner kepuasan kerja

Kuesioner kepuasan kerja menggunakan JDI (Smith, Kendall, dan Hulin, 1969) yang dimodifikasi, pengukuran dengan skala *Likert*, yaitu nilai 1 bila sangat tidak puas, nilai 2 bila tidak puas, nilai 3 bila puas, dan nilai 4 bila sangat puas. Nilai yang didapat dijumlahkan lalu dikategorikan menjadi tiga, yaitu : kepuasan kerja tinggi= 76-100, sedang= 51-75, rendah= 25-50. Sedangkan pada masing-masing sub variabel menggunakan skor $T > 50\%$ = puas dan $T \leq 50\%$ = tidak puas.

b. Kuesioner komitmen organisasi

Kuesioner komitmen organisasi menggunakan kuesioner Allen & Meyer (1990) pengukuran dengan skala *Likert*, yaitu nilai 1 bila sangat tidak setuju, nilai 2 bila tidak setuju, nilai 3 bila setuju, dan nilai 4 bila sangat setuju. Nilai yang didapat dijumlahkan lalu dikategorikan menjadi tiga, yaitu : komitmen organisasi kuat= 64-84, sedang= 43-63, dan lemah= 21-42

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (1999), kriteria pengujian tes validitas adalah:

- 1) Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- 2) Jika koefisien korelasi *product moment* $>$ r-tabel

3) Nilai $\text{sig} \leq \alpha$

Dari uji validitas yang telah dilakukan, didapatkan semua pertanyaan kuesioner kepuasan kerja yang berjumlah 25 adalah valid. Sedangkan pada kuesioner komitmen organisasi yang berjumlah 24 pertanyaan dinyatakan valid sebanyak 21 pertanyaan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Kriteria suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$.

Dari uji reliabilitas yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa semua pertanyaan pada kuesioner kepuasan kerja adalah reliabel. Sedangkan pada kuesioner komitmen organisasi terdapat 3 pertanyaan yang tidak reliabel dan 21 reliabel.

3. Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Analisis hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* yang mengukur ada atau tidaknya dan kuat atau tidaknya hubungan antara variabel X (kepuasan kerja) dan variabel Y (komitmen organisasi). Rumus analisis korelasi *Rank Spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = koefisien korelasi *Rank Spearman*

d_i^2 = selisih antara peringkat X dan Y

n = jumlah sampel

Hipotesis yang dipakai adalah:

Ho : tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

H1 : ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

Kriteria pengujian hipotesis adalah:

1. Ho ditolak jika ρ hitung $>$ ρ tabel
2. Ho diterima jika ρ hitung $<$ ρ tabel

Setelah melalui pengujian hipotesis dan jika hasilnya signifikan (Ho ditolak dan Ha diterima), maka untuk menentukan keeratan hubungan bisa digunakan kriteria (Purwoto, 2007) yaitu :

Kurang dari 0,20	: Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan
0,20 - < 0,40	: Hubungan yang kecil (tidak erat)
0,40 - < 0,70	: Hubungan yang cukup erat
0,70 - < 0,90	: Hubungan yang erat (reliabel)
0,90 - < 1,00	: Hubungan yang sangat erat (sangat reliabel)
1,00	: Hubungan yang sempurna

4.9 Etika Penelitian

4.9.1 *Informed consent*

Responden ditetapkan setelah terlebih dahulu mendapatkan penjelasan tentang kegiatan penelitian, tujuan dan dampak bagi responden, serta setelah responden menyatakan setuju untuk dijadikan responden secara tertulis melalui *Informed Consent*. Calon responden yang tidak menyetujui untuk dijadikan responden tidak akan dipaksa dan peneliti tetap menghormati hak responden untuk menolak.

4.9.2 *Anonymity*

Seluruh responden yang dijadikan dalam sampel penelitian tidak akan disebutkan nama, peneliti menggunakan kode khusus dalam pengumpulan data.

4.9.3 *Confidentially* (kerahasiaan)

Kerahasiaan informasi yang telah dikumpulkan dari responden akan dijamin oleh peneliti. Hanya informasi tertentu yang berhubungan dengan penelitian yang akan digunakan dan dilaporkan sebagai hasil penelitian.

4.9 Keterbatasan

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga data yang di dapatkan bersifat subyektif. Pada kuesioner komitmen organisasi, ada beberapa pertanyaan yang kurang dimengerti oleh responden, sehingga pada uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan didapatkan 3 pertanyaan yang tidak valid dan tidak reliabel.

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan tentang hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Premier Surabaya. Data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk narasi dan tabel. Penyajian hasil dibagi dalam dua bagian yaitu data umum yang meliputi karakteristik tempat penelitian dan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, tingkatan, masa kerja, dan jarak rumah. Data khusus meliputi kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, kebijakan, supervisi, prestasi, pengakuan/penghargaan, pengembangan potensi, tanggung jawab, dan promosi. Sedangkan komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen kontunyu, dan komitmen normatif

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Karakteristik tempat penelitian

Rumah Sakit Premier Surabaya memberikan pelayanan kepada pelanggan sesuai dengan nilai-nilai yang diinginkan oleh pelanggan sebagai berikut :

Handal: Melayani dengan Sumber Daya Manusia terlatih dan terampil dengan fasilitas yang dapat diandalkan

Cepat: Memberikan pelayanan sesegera mungkin

Tepat: Memberikan pelayanan yang benar sesuai dengan kebutuhan

Ramah : Memberikan pelayanan dengan senyum dan salam dengan bersahabat

Proaktif: Memberikan pelayanan dengan tanggap & penuh inisiatif dengan kepedulian yang tinggi

Konsisten: Melayani sesuai standar pelayanan secara berkesinambungan

RS. Premier merupakan fasilitas layanan kesehatan yang dioperasikan mulai 16 Maret 1998. Pada awalnya rumah sakit ini bernama *HCOS (Health Care of Surabaya)* dibawah naungan PT. HCoA, kemudian berganti naungan menjadi Afinity dan nama rumah sakit berganti menjadi Rumah Sakit Surabaya Internasional (RSSI), sesuai dengan aturan menteri berganti menjadi RS. Premier Surabaya. Saat ini RS. Premier Surabaya beroperasi dengan jumlah 168 tempat tidur, berada di lokasi yang tenang dan nyaman di bagian Timur Surabaya, tepatnya di Jl. Nginden Intan Barat Blok B Surabaya 60118 Jawa Timur.

RS. Premier mempunyai 14 instalasi dan telah mendapatkan akreditasi 16 bidang pelayanan. Tahun 2013 telah berhasil mengikuti *Joint Commision International (JCI)*. Pelayanan di RS. Premier Surabaya terbagi menjadi instalasi rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, bedah sentral, pulih sadar, CSSD, endoskopi, hemodialisis, kateterisasi jantung dan pembuluh darah, farmasi, radiologi, laboratorium patologi, pemeliharaan saran non medik (*Engineering*), pemeliharaan sarana medik (*Biomed*), *laundry*, penyediaan makanan (*F& B departement*), medical cek up, pengolahan limbah cair (STP).

Pihak manajemen rumah sakit sendiri sudah mengupayakan berbagai hal untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya yaitu: rekreasi tiap 1 tahun sekali, makan sekali dalam sehari, ekstra snack dan minum selama dinas, fasilitas seragam kerja yang siap pakai, keindahan dan kebersihan ruang kerja, sistem komunikasi dan teknologi yang mutakhir untuk memudahkan penyelesaian pekerjaan, tunjangan kerja tambahan untuk dinas pada malam hari, serta jaminan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya.

5.1.2 Karakteristik demografi responden

Pada bagian ini akan diuraikan karakteristik dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, masa kerja, tingkatan dan jarak rumah ke rumah sakit.

Tabel 5.1 Distribusi karakteristik demografi responden di RS.Premier Surabaya pada tanggal 16-30 Januari 2014

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	15	11 %
	Perempuan	117	89 %
Usia	21—30 tahun	70	53 %
	31—40 tahun	46	35 %
	41—50 tahun	15	11 %
	51—60 tahun	1	1 %
Pendidikan terakhir	D3	111	84 %
	S1	21	16 %
Status Pernikahan	Belum menikah	54	41 %
	Sudah menikah	78	59 %
Tingkatan	Senior	60	45 %
	Medior	20	15 %
	Junior	52	39 %
Masa Kerja	1—3 tahun	53	40 %
	4—6 tahun	17	13 %
	7—9 tahun	6	5 %
	10—12 tahun	17	13 %
	13—15 tahun	39	30 %
Jarak Rumah	1—10 km	98	74 %
	11—20 km	27	20 %
	21—30 km	5	4 %
	31—40 km	1	1 %
	41—50 km	1	1 %

Responden yang diambil pada penelitian ini adalah perawat RS Premier Surabaya yang berjumlah 132 orang. Dari jumlah tersebut, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan. Dan dari karakteristik usia, dapat dilihat bahwa perawat pada kelompok usia muda hingga kelompok usia tua semakin kecil jumlahnya. Karakteristik ini menunjukkan bahwa kebijakan manajemen RS Premier Surabaya adalah mengutamakan sumber daya manusia yang muda dan

produktif. Hal ini sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang RS Premier Surabaya bahwa pelayanan yang diberikan kepada pelanggan harus handal, cepat, tepat, ramah, proaktif, dan konsisten.

Tingkatan perawat RS Premier Surabaya dalam satu ruangan dikelompokkan menjadi tiga yaitu perawat junior, perawat medior, dan perawat senior. Kenaikan pangkat didasarkan pada pengalaman kerja dan peningkatan kompetensi perawat selama bekerja di RS Premier Surabaya.

Dari Tabel 5.1 diketahui bahwa kelompok masa kerja dengan proporsi terbesar adalah rentang 1–3 tahun. Karakteristik ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah perawat di tiga rentang masa kerja 4-6 tahun, 7-9 tahun, dan 10-12 tahun. Dari tabel 5.1 juga dapat dilihat pengunduran diri perawat setelah bekerja

Data jarak rumah ke tempat kerja menunjukkan bahwa jarak terdekat adalah 1 kilometer, sedangkan jarak terjauh adalah 50 kilometer. Dari tabel 5.1 didapatkan data bahwa sebagian besar responden jarak rumahnya antara 1 – 10 kilometer, atau masih di wilayah Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pada RS Premier Surabaya adalah bertempat tinggal di wilayah Surabaya.

5.1.3 Variabel yang diukur

Data khusus ini menampilkan data tentang kepuasan kerja yang meliputi kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, kebijakan, supervisi, prestasi, pengakuan, pengembangan potensi, tanggung jawab dan promosi yang dihubungkan dengan komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

1. Kepuasan Kerja Perawat RS. Premier Surabaya

Analisis kepuasan kerja perawat RS Premier Surabaya didasarkan pada teori dua faktor Herzberg, yang meliputi dua variabel yaitu variabel higienis yang meliputi kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, kebijakan, dan variabel motivator yang meliputi prestasi, pengakuan/penghargaan, pengembangan potensi, tanggung jawab, dan promosi.

Tabel 5.2 Distribusi kepuasan kerja perawat RS Premier Surabaya pada tanggal 16-30 Januari 2014

Skor	Kepuasan	
	f	%
Rendah (skor<51)	3	2,3
Sedang (50<skor<76)	117	88,6
Tinggi (skor>75)	12	9,1
TOTAL	132	100

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa 117 perawat (88,6%) berada dalam tingkat kepuasan sedang, 9,1% berada dalam tingkat kepuasan tinggi, sedangkan 3 perawat (2,3%) berada dalam tingkat kepuasan rendah. Dari hasil distribusi tersebut, diidentifikasi masing-masing sub variabel sebagai berikut :

Tabel 5.3 Distribusi kepuasan kerja Perawat pada masing-masing sub variabel di RS.Premier Surabaya pada tanggal 16-30 Januari 2014

Sub Variabel	Pernyataan	Tidak Puas		Puas	
		f	%	f	%
Kondisi Kerja	Beban kerja	51	38	81	62
	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	46	35	86	65
	Variasi pekerjaan	44	33	88	67
	Total	141	34	255	65
Hubungan antar pribadi	Hubungan dengan rekan kerja	18	14	114	86
	Cara rekan kerja bekerja sama	36	28	96	72
	Hubungan dengan atasan	23	17	109	83
	Total	77	20	219	80
Gaji	Kesesuaian penggajian dengan pekerjaan	49	37	83	63
	Ketepatan waktu pembayaran gaji	35	27	97	73

	Pemberian bonus dan insentif	58	44	74	56
	Total	142	36	254	64
Kebijakan perusahaan	Kebijakan organisasi diterapkan dalam praktek pekerjaan	38	29	94	71
	Dapat mengerjakan sesuatu yang tidak melawan suara hati	37	28	95	72
	Total	75	28	189	72
Kualitas Supervisi	Kompetensi yang dimiliki atasan dalam mengambil keputusan	45	34	87	66
	Kemampuan atasan menangani pekerjaannya	35	26	97	74
	Total	80	30	184	70
Prestasi	Program pengembangan yang ada	30	23	102	77
Penghargaan	Penghargaan yang didapatkan dari pekerjaan yang diselesaikan	56	43	76	57
	Kesempatan untuk menjadi orang yang dihargai dalam sebuah kelompok kerja	40	30	92	70
	Kebebasan untuk mengeluarkan pendapat dalam suatu forum	49	37	83	63
	Total	145	37	251	63
Pengembangan potensi	Kesempatan untuk mengembangkan diri	32	25	100	75
	Kebebasan untuk memutuskan bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	37	28	95	72
	Kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan	39	30	93	70
	Total	108	27	288	73
Promosi	Kesempatan memperoleh kenaikan tingkat (<i>grading</i>)	50	38	82	62
	Sistem jenjang karir yang ditetapkan perusahaan	55	42	77	58
	Kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan	64	48	68	52
	Total	169	43	227	57
Tanggung jawab	Kesempatan memberitahukan kesalahan rekan kerja	42	32	90	68
	Kesempatan menyelesaikan pekerjaan	25	19	107	81
	Total	67	25	197	75

Berdasarkan Tabel 5.3 diketahui bahwa faktor hubungan antar pribadi merupakan faktor kepuasan tertinggi yang dirasakan oleh responden sejumlah 80%

perawat merasa puas dengan hubungan antar pribadi di tempat kerjanya, 20% merasa tidak puas.

Faktor kedua setelah hubungan antar pribadi yang dirasakan responden sebagai kepuasan kerjanya adalah prestasi, pada tabel 5.3 diketahui bahwa 78% perawat merasa puas dengan prestasi pada pekerjaannya, dan 22% merasa tidak puas.

Faktor tanggung jawab menduduki peringkat ketiga setelah hubungan antar pribadi dan prestasi yang dapat menciptakan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa 75% responden merasa puas dan 25% merasa tidak puas pada faktor tanggung jawab.

Berdasarkan Tabel 5.3 diketahui bahwa 57% responden merasa puas dan 43% merasa tidak puas pada faktor promosi. Faktor ini merupakan faktor pemicu ketidakpuasan bagi responden.

Tabel 5.4 Tabulasi silang antara variabel kepuasan kerja dengan sub variabelnya pada perawat di RS. Premier Surabaya tanggal 16-30 Januari 2014

Sub Variabel	Kepuasan Kerja		
	r	Hubungan	p
Kondisi Kerja	0,520	Cukup	0,000
Hubungan Antar Pribadi	0,511	Cukup	0,000
Gaji	0,638	Cukup	0,000
Kebijakan Perusahaan	0,674	Cukup	0,000
Kualitas Supervisi	0,558	Cukup	0,000
Prestasi	0,365	Rendah	0,000
Pengakuan/Penghargaan	0,694	Cukup	0,000
Pengembangan Potensi	0,544	Cukup	0,000
Tanggung Jawab	0,487	Cukup	0,000
Promosi	0,621	Cukup	0,000

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa sub variabel kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, pengembangan potensi, tanggung jawab, pengakuan/penghargaan dan promosi memiliki hubungan yang

cukup erat. Sedangkan sub variabel prestasi memiliki hubungan yang lemah. Sub variabel dengan persentase kepuasan terendah adalah promosi yaitu sebesar 57%. Hal ini menunjukkan rendahnya promosi perawat pada RS Premier Surabaya. Sub variabel promosi sendiri terdiri dari tiga item pernyataan meliputi kesempatan kenaikan tingkat, sistem jenjang karir di perusahaan, dan kesempatan promosi jabatan.

2. Komitmen organisasi responden

Tabel 5.5 Tabulasi Komitmen Organisasi Perawat RS Premier Surabaya

Komitmen	Presentase	
	f	%
Lemah (skor<43)	2	1,5
Sedang (42<skor<64)	129	97,7
Kuat (skor>63)	1	0,8
TOTAL	132	100

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat (97,7%) memiliki komitmen organisasi kriteria sedang, sisanya 1,5% kriteria rendah, dan 0,8% kriteria tinggi dalam komitmen organisasi. Dari hasil tersebut, diidentifikasi masing-masing sub variabel sebagai berikut :

Tabel 5.6 Distribusi komitmen organisasi perawat pada masing-masing sub variabel di RS.Premier Surabaya pada tanggal 16-30 Januari 2014

Sub Variabel Komitmen Organisasi	Rendah (skor<11)		Sedang (10<skor<16)		Tinggi (skor>15)	
	f	%	f	%	f	%
Komitmen Afektif	14	10,6	113	85,6	5	3,8
Komitmen Kontinyu	2	1,5	128	97	2	1,5
Komitmen Normatif	4	3,03	121	91,67	7	5,3

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat (97%) memiliki komitmen organisasi kriteria sedang pada komitmen kontinyu, 91,67% pada komitmen normatif dan 85,6% pada komitmen afektif. Sedangkan beberapa perawat (5,3%) memiliki komitmen organisasi kriteria tinggi pada komitmen

normatif dan paling banyak perawat memiliki komitmen organisasi kriteria rendah pada komitmen afektif. Sedangkan uji hubungan antara komitmen organisasi dengan masing-masing sub variabelnya diintegrasikan dengan data persentase komitmen organisasi responden. Data tersebut disajikan dalam Tabel 5.7

Tabel 5.7 Hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan sub variabelnya pada perawat di RS.Premier Surabaya tanggal 16-30 Januari 2014

Sub Variabel	Komitmen Organisasi		
	r	Hubungan	p
Afektif	0,566	Cukup	0,000
Kontinyu	0,751	Kuat	0,000
Normatif	0,897	Kuat	0,000

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa dimensi kontinyu dan normatif memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi. Sedangkan dimensi afektif memiliki hubungan yang cukup kuat dengan komitmen organisasi. Hubungan ini terjadi dalam kondisi sebagian besar perawat memiliki komitmen organisasi sedang.

3. Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi

Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi disajikan dalam Tabel 5.8

Tabel 5.8 Tabulasi silang Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RS.Premier Surabaya pada tanggal 16-30 Januari 2014

Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi						TOTAL	%
	Lemah	%	Sedang	%	Kuat	%		
Rendah	0	0	3	2,3	0	0	3	2,3
Sedang	2	1,5	114	95,4	1	0,8	117	88,6
Tinggi	0	0	12	0	0	0	12	9,1
TOTAL	2	1,5	129	97,7	1	0,8	132	100

Uji Korelasi Spearman Rank $r = 0,205$; Sig. $0,018 < 0,05$

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa 3 orang perawat (2,3%) dengan kepuasan kerja rendah semuanya memiliki komitmen organisasi sedang. Dari 117 orang perawat (88,6%) dengan kepuasan kerja sedang, 2 orang (1,5%) memiliki komitmen organisasi lemah, 114 orang (95,4%) memiliki komitmen organisasi sedang, 1 orang (0,8%) memiliki komitmen organisasi kuat. Sedangkan 12 orang perawat (9,1%) dengan kepuasan kerja tinggi semuanya memiliki komitmen organisasi sedang.

Dari hasil uji korelasi *Spearman* didapatkan nilai kemaknaan $p = 0,018$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi (H_1 diterima), sedangkan nilai koefisien korelasi *Spearman* $r = 0,205$ menunjukkan ada hubungan yang lemah antara keduanya.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Kepuasan kerja perawat di RS.Premier Surabaya

Penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja sebagian besar perawat di RS.Premier Surabaya berada dalam tingkat sedang. Faktor kepuasan kerja tertinggi yang dirasakan oleh responden yaitu berada pada faktor hubungan antar pribadi, prestasi dan tanggung jawab. Sedangkan faktor ketidakpuasan kerja tertinggi yaitu berada pada faktor promosi.

Kepuasan kerja tertinggi pada perawat RS.Premier Surabaya adalah terhadap hubungan antar pribadi. Hal ini sesuai dengan Tampubolon (2004) yang menyatakan mutu hubungan interpersonal yang berjalan dengan serasi dan harmoni, maka segala permasalahan yang menjadi hambatan dalam pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah sehingga kepuasan dapat terpenuhi. Kepuasan pada faktor hubungan antar pribadi ditunjukkan dengan kerjasama tim yang baik

dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, tidak pernah ditemui adanya perselisihan antar perawat dalam satu ruangan. Kesetaraan usia dan jarak rumah dari rumah sakit membuat mereka merasa seperti saudara karena sebagian besar perawat RS.Premier Surabaya adalah pendatang yang berasal dari luar kota. Bagi peneliti yang juga merupakan perawat RS.Premier Surabaya rekan kerja adalah faktor utama yang menjadi alasan untuk tetap bertahan di rumah sakit ini.

Faktor kedua yang menciptakan kepuasan kerja adalah prestasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Herzberg dalam Hasibuan (2008) yang menyatakan bahwa hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang dan mencakup perasaan untuk berprestasi, serta pada pernyataan selanjutnya Herzberg menyatakan bahwa karyawan kecewa jika peluang untuk berprestasi terbatas, yang dapat membuat mereka menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan. Selanjutnya, Udiyana (2011) menyatakan bahwa prestasi merupakan faktor *satisfier* sebagai sumber kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kesempatan yang diberikan bagi setiap perawat untuk mengembangkan secara maksimal kemampuan, kreativitas dan kemahiran dalam menjalankan pekerjaannya yaitu dalam memberikan pelayanan yang komprehensif bagi setiap pasien dengan diadakannya pelatihan-pelatihan bagi perawat seperti pelatihan BLS, PPI, keperawatan medical bedah, *fire safety* dan beberapa pelatihan lainnya. Dalam program pengembangan ini, pihak rumah sakit khususnya tim edukasi tidak membedakan siapa saja yang boleh menjadi peserta pelatihan, melainkan semua perawat mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada.

Kepuasan kerja setelah hubungan antar pribadi dan prestasi adalah kepuasan terhadap faktor tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan karyawan bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan memiliki pekerjaan yang harus dilakukan maka dia harus tahu bahwa pekerjaan tersebut memang tugasnya (Toulso dan Smith, 1994) dalam Elina,2010. ditunjukkan dengan adanya keterbukaan antara perawat untuk dapat menyampaikan kesalahan yang dilakukan oleh rekannya dan setiap perawat berkesempatan untuk mengetahui dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya faktor senioritas. Dan dalam menyelesaikan pekerjaannya, setiap perawat diberi kesempatan untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan mereka karena setiap perawat memiliki tanggung jawab pasien yang berbeda dengan perawat lainnya dalam tiap shift.

Faktor ketidakpuasan tertinggi berada pada faktor promosi (57%). Hal ini sesuai dengan Fathoni (2006) yang menyatakan bahwa promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu diharapkan oleh karyawan, karena dengan promosi menandakan kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Selanjutnya, seseorang dapat merasa yakin bahwa orang lain mengetahui keberhasilannya hanya bila mereka menanggapi pencapaian yakni mengakui kesuksesan tersebut, misalnya memberi pujian dan promosi jabatan (McMahon *et al*, 1999). Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan (Luthans, 1998). Hal ini ditunjukkan dengan adanya ketidakobyektifan penilaian untuk promosi, dan belum meratanya

kesempatan promosi bagi setiap perawat yang ada di rumah sakit ini. Penilaian perawat dilaksanakan tiap 1 tahun dengan cara masing-masing perawat diberi kesempatan menilai 3 perawat lain (perawat junior, medior dan senior) dan menilai kepala ruangan dengan lembar penilaian yang telah disediakan oleh pihak rumah sakit dengan kriteria tertentu. Promosi untuk meningkatkan tingkatan pada perawat tidak berdasarkan lama kerja, tetapi hasil diskusi dari kepala ruangan dengan perawat senior. Hal ini menyebabkan penilaian perawat bersifat subyektif.

Kepuasan kerja perawat sangat penting untuk dipenuhi karena menyangkut hasil kerja/produktivitas perawat itu sendiri. Perawat yang merasa puas akan berusaha menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya oleh karena mereka merasa keinginannya telah terpenuhi. Semakin banyak faktor kepuasan kerja terpenuhi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja perawat. Dengan demikian diharapkan produktivitas perawat semakin meningkat.

5.2.1 Komitmen perawat dalam organisasi rumah sakit RS.Premier Surabaya

Sebagian besar perawat di RS.Premier Surabaya berada pada komitmen organisasi kriteria sedang. Komitmen organisasi yang dirasakan paling kondusif berada pada komitmen kontinyu dan yang paling tidak kondusif adalah komitmen afektif.

Menurut Mowday *et al* (1979) dalam Tanriverdi (2008) menyatakan bahwa beberapa dari penelitian yang dilakukan menggambarkan komitmen organisasi seperti komitmen emosional dari pegawai terhadap pekerjaannya. Dan elemen penting dalam komitmen organisasi adalah penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-

sungguh atas nama organisasi serta keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya.

Komitmen organisasi yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan sikap positif perawat dalam mempertahankan keanggotaannya sebagai perawat di RS.Premier Surabaya, serta berusaha memegang teguh nilai-nilai organisasi demi mencapai visi dan misi RS.Premier Surabaya.

5.2.2 Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen perawat dalam organisasi rumah sakit RS. Premier Surabaya

Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Variabel bebas (kepuasan kerja) memiliki hubungan yang lemah dengan variabel terikat (komitmen organisasi) dengan nilai $r = 0,205$.

Luthans (2005) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat seseorang untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sesuai dengan keinginan organisasi serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan pada organisasi yang nantinya mereka akan mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi untuk keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dalam hal ini sesuai dengan pernyataan Drennan (1991) dalam Alwi (2001) yang mengungkapkan beberapa cara untuk membangun loyalitas atas dasar komitmen, yaitu dengan melatih ulang karyawan, dalam hal ini seperti mengikutsertakan perawat pada pelatihan-pelatihan yang membuat perawat ahli di bidangnya, sehingga mereka dapat memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja pada faktor prestasi dan pengembangan potensi secara langsung atau tidak langsung berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi. Cara

lain yang dapat membangun loyalitas adalah dengan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepada mereka. Hal ini sejalan dengan faktor tanggung jawab pada kepuasan kerja perawat yang berpengaruh pada komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan perawat, maka semakin kuat pula tingkat komitmen organisasi perawat. Begitu juga sebaliknya, respon ketidakpuasan akan ditampakkan oleh perawat dengan perilaku yang negatif seperti keinginan untuk keluar, bekerja dengan tidak baik yang nantinya dapat mengurangi kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien. Sebaiknya manajemen memberikan umpan balik untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat yang berorientasi pada prestasi dan promosi, dimana perawat merasa lebih dipercaya dan bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan pelayanan.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

1. Perawat RS. Premier Surabaya sebagian besar merasakan kepuasan kerja kriteria sedang. Faktor prestasi, tanggung jawab an pengembangan potensi merupakan faktor kepuasan kerja tertinggi, sedangkan faktor promosi merupakan faktor kepuasan kerja yang dirasakan paling rendah.
2. Perawat RS. Premier Surabaya sebagian besar memiliki komitmen organisasi sedang. Komitmen kontinyu merupakan jenis komitmen organisasi yang dirasa paling kuat dan paling lemah pada komitmen afektif.
3. Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan komitmen perawat dalam organisasi rumah sakit di RS. Premier Surabaya dengan kategori hubungan lemah. Sehingga kepuasan kerja yang tinggi penting untuk meningkatkan komitmen perawat dalam organisasi rumah sakit.

6.2 Saran

1. Kepada instansi Rumah Sakit Premier

Manajemen dapat mempertimbangkan komitmen organisasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja dalam hal hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan promosi diprioritaskan sebagai faktor dominan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat

2. Kepada peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan faktor lain yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu dengan kuesioner selain dari Allen Mayer.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1993, *Organizational commitment: Evidence of career stage effects? Journal of Business Research* , vol. 26
- Alwi, S, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta : BPF
- As'ad, 2001, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty
- As'ad. M, 2003, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty
- Azwar, 1996, *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Byars, L.L., and L. W., Rue, 2005, *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York
- Chungtai, A. A and S. Jafar, 2006, Antecedents and consequences of Organizational Commitmen among Pakistani University Teacher, *Journal of applied HRM Research* Vol 11 No.1
- Curtis, Susan, and Dennis Wright, 2001, *Retaining Employees - The Fast Track to Commitment, Management Research News*, Volume 24
- Elina, Yeti, 2010, Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di IRNA Bedah RSUD Kabupaten Sampang, Surabaya : Unair
- Fathoni, A, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta
- Gomes F.C,2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Yogyakarta:Andi
- Handoko, 2001, *Manajemen edisi 2*,Yogyakarta: BPF
- Hariandja, Marihot .T E, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Grasindo
- Hasibuan, M, 2008, *Organisasi dan motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta:Bumi Aksara
- Hasibuan, M, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta

- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B.B, 1959, *The motivation to Work*, Wiley, New York, NY
- Jaros, Stephen, 2007, *Meyer and Allen Model of Organizational Commitmen : Measurement Issues*, Baton Rouge : The Icfai University Press
- Kinicki, Angelo and R. Kreitner, 2005, *Organizational Behavior Key concepts skills and best Practice*, Mc Graw-Hill, New York
- Locke (1976) cited in Brief, A. P., & Weiss, H. M (2001), *Organizational Behavior: Affect in the Workplace*, Annual Review of Psychology
- Luthans, F., 2005, *Organizational Behavior, edisi 10*, Mc Graw-Hill Book Co-Singapore,Singapura
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, 2009 , *Manajemen SDM Perusahaan*, Bandung: PT Refika Aditama
- McMahon, R., Barton, E., & Piot, M, 1999, *Manajemen Pelayanan Kesehatan Primer*, Edisi 2, Jakarta : EGC
- Nitisemito, Alex S., 2000, *Manajemen Personalial*,Jakarta: Offset Ghalia Indonesia
- Noe, R. A. , *et al*, 2006, *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York,
- Nelson, D.L., and J.C., Quick, 2006, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America
- Nursalam, 2013, *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam, 2009, *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Surabaya: Salemba Medika
- Ramlan,2006, *Ilmu Perilaku Kesehatan*, Makasar: Yayasan PK-3
- Robbins S.P, Judge T, 2011,*Organization Behavior 14th*, New Jersey: Prentice Hall
- Robbins, S.P., and T.A., Judge, 2009, *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York
- Robbins S.P, Judge T, 2008,*Perilaku Organisasi Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat

- Siagian, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, Jakarta:Toko Gunung Agung
- Soeroso,2003, *Manajemen Sumber Daya manusia di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem* , Jakarta:EGC
- Soetrisno, E. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : andi
- Suarli, Bachtiar,2009, *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*, Jakarta : Erlangga
- Sugiyono, 2007, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno E., 2011, *Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Gramedia
- Suyanto, M, 2009, *Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan Spiritual*, Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Tampubolon, M.P, 2004, *Perilaku Keorganisasian : Organization Behavior*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Udiyana, Ida Gede Bagus, 2011, *Perilaku Organizational Citizenship*, Surabaya : Paramita
- Wexley, K.N., Yukl, G.A, 1977, *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc, Homewood, Illinois
- Wexley & Yulk, 2008, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Winardi, 2007, *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Press
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*. Bandung : Unpad Press

PERMINTAAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Surabaya, maka saya:

Nama : Dina Septi Christyana

NIM : 131211123056

Akan melakukan penelitian dengan judul “**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT DI RUMAH SAKIT PREMIER SURABAYA**”. Untuk keperluan di atas, saya mohon kesediaannya untuk mengisi lembar kuesioner yang telah saya persiapkan sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya dan saya akan menjamin kerahasiaan pendapat yang telah anda berikan. Informasi yang anda berikan hanya akan dipergunakan dalam mengembangkan ilmu keperawatan dan tidak akan digunakan untuk hal yang lain.

Sebagai bukti kesediaan menjadi responden dalam penelitian ini, saya mohon agar anda menandatangani lembar persetujuan yang telah disediakan. Partisipasi anda mengisi formulir ini sangat saya hargai dan atas perhatian serta kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

Surabaya, Januari 2014

Dina Septi Christyana

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN
(INFORMED CONSENT)

Setelah mendapatkan persetujuan yang cukup tentang tujuan penelitian ini, saya bertandatangan di bawah ini, menyatakan bersedia untuk ikut berpartisipasi sebagai responden penelitian dengan judul **“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT DI RUMAH SAKIT PREMIER SURABAYA”**. Yang dilakukan saudara Dina Septi Christyana dalam menyelesaikan tugas akhir pendidikan akademik pada Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya.

Persetujuan ini saya buat dengan sadar dan tanpa paksaan dari siapapun. Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya,.....

Responden

Kode Responden

**KUESIONER KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT
RS.PREMIER SURABAYA**

Petunjuk Pengisian:

Beri tanda silang (v) pada kotak jawaban yang menurut anda paling benar, tepat, dan sesuai (kami menjamin jawaban yang diberikan akan sangat dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja).

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : tahun
3. Pendidikan terakhir anda : D3 S1
4. Status pernikahan : Menikah Belum menikah
5. Lama bekerja : tahun
6. Status Perawat : Senior
 Medior
 Junior
7. Jarak rumah ke RS : km

Kuesioner Kepuasan Kerja

STP : sangat tidak puas

TP : tidak puas

P : puas

SP : sangat puas

No.	Pernyataan	STP	TP	P	SP	Skor
1.	Kesesuaian penggajian dengan pekerjaan yang Anda lakukan.					
2.	Kesempatan untuk mengembangkan diri pada pekerjaan.					
3.	Beban kerja Anda di rumah sakit tempat anda bekerja.					
4.	Hubungan dengan rekan kerja.					
5.	Kompetensi yang dimiliki atasan Anda dalam mengambil keputusan.					
6.	Kesempatan untuk memberitahukan kesalahan yang dilakukan rekan kerja.					
7.	Kesempatan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sendiri.					
8.	Kesempatan memperoleh kenaikan tingkat (grade) pekerja.					
9.	Penghargaan yang Anda dapatkan dari pekerjaan yang diselesaikan.					
10.	Sistem jenjang karir yang ditetapkan perusahaan.					
11.	Ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.					
12.	Kesempatan untuk menjadi orang yang dihargai dalam sebuah kelompok kerja.					
13.	Kemampuan atasan Anda menangani pekerjaannya.					
14.	Kebebasan untuk mengeluarkan pendapat dalam suatu forum.					
15.	Variasi pekerjaan Anda.					

16. P	Kesempatan promosi yang diberikan oleh rumah sakit kepada Anda.					
17. :	Ketepatan waktu pembayaran gaji oleh rumah sakit.					
18. a	Kebebasan untuk memutuskan bagaimana Anda menyelesaikan suatu pekerjaan.					
19. g a	Kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan Anda.					
20.	Pemberian bonus dan insentif terhadap pekerjaan yang telah Anda selesaikan dengan baik.					
21.	Cara rekan kerja bekerja sama satu sama lain					
22.	Hubungan dengan atasan					
23.	Kebijakan organisasi diterapkan dalam praktek pekerjaan					
24.	Dapat mengerjakan sesuatu yang tidak melawan suara hati					
25.	Program pengembangan yang ada di tempat saya bekerja					

Kuesioner Komitmen Organisasi

STS : sangat tidak setuju

TS : tidak setuju

S : setuju

SS : sangat setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Skor
1.	Rumah sakit ini memiliki arti penting bagi saya					
2.	Saya tidak setuju jika seseorang harus loyal pada rumah sakit tempatnya bekerja					
3.	Salah satu dari konsekuensi serius jika saya meninggalkan rumah sakit ini adalah kelangkaan alternatif rumah sakit lain					
4.	Saya merasa masalah perusahaan adalah masalah saya juga					
5.	Berpindah-pindah rumah sakit sama sekali terlihat tidak beretika bagi saya					
6.	Jika saya meninggalkan rumah sakit tempat saya bekerja sekarang, saya tidak akan rugi					
7.	Saya tidak berpikir bahwa menjadi pria atau wanita yang bekerja di rumah sakit ini adalah tidak bijaksana					
8.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja di rumah sakit ini adalah bahwa meninggalkan rumah sakit ini memerlukan pengorbanan pribadi yang besar dan rumah sakit lain mungkin tidak akan menyediakan benefit sama seperti rumah sakit ini					
9.	Semua akan berjalan dengan baik jika orang hanya bekerja pada satu rumah sakit di sebagian besar perjalanan karirnya					
10.	Saya tidak punya alasan untuk meninggalkan rumah sakit ini					
11.	Saya diajarkan untuk yakin pada nilai loyalitas pada satu rumah sakit					
12.	Saya merasa akan mudah terikat dengan rumah sakit lain sama seperti saya terikat dengan					

	rumah sakit saya sekarang ini					
13.	Saya akan merasa senang sekali untuk menghabiskan sisa karir saya di rumah sakit yang sekarang ini					
14.	Banyak hal dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan rumah sakit yang sekarang					
15.	Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit ini, meskipun saya menginginkannya					
16.	Jika saya mendapat tawaran yang lebih bagus dari rumah sakit lain, saya akan merasa tidak enak untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang					
17.	Saya tidak merasa memiliki ikatan emosional dengan rumah sakit ini					
18.	Saya tidak khawatir dengan dampak yang mungkin akan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa adanya pengganti saya					
19.	Sekarang ini, berada dalam rumah sakit saya bekerja adalah harapan yang terwujud					
20.	Saya rasa orang-orang sekarang ini terlalu sering berpindah tempat kerja					
21.	Saya tidak merasa sebagai bagian dari keluarga besar rumah sakit ini					
22.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja di rumah sakit ini adalah saya harus loyal					
23.	Saya tidak merasa ikut memiliki rumah sakit ini					
24.	Saya senang berdiskusi tentang rumah sakit tempat saya bekerja dengan orang-orang luar					

132	P	38	S1	M	13	SEN	15	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	
							TOTAL	339	351	350	403	380	387	349	375	338	360	364	352	360	378	340	356	347	372	363	360	361	377	348	344	330

Lampiran 6 Tabulasi data komitmen organisasi

No	JK	Usia	Pendi-dikan	Status	Lama Bekerja	Pera-wat	Jarak Ru-mah ke RS	X1+	X4+	X12-	X13 +	X17-	X21-	X2 3-	X24+	X3+	X6-	X8+	X1 0+	X14+	X15+	X1 8-	X19+	X2-	X5 +	X7+	X9+	X1 1+	X1 6+	X2 0+	X22+	
1	P	22	D3	M	2	JUN	11	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	1	2	4	2	3	4	2	4	3	2	4	
2	P	21	D3	BM	1,5	JUN	10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	
3	P	36	D3	M	12	SEN	10	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
4	P	25	S1	BM	2	JUN	0,5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
5	P	23	D3	BM	2	JUN	12	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
6	P	40	S1	M	14	SEN	8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	
7	P	42	D3	M	15	SEN	23	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	
8	P	24	D3	M	3	MED	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
9	P	23	D3	BM	2	JUN	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	
10	P	24	D3	BM	4	MED	0,5	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	
11	P	25	S1	M	1,5	JUN	5	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	
12	P	56	D3	M	15	SEN	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
13	P	23	D3	M	2,5	JUN	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	1
14	P	35	D3	M	13	SEN	10	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	2	1	
15	P	33	D3	M	10	MED	50	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
16	P	24	D3	BM	1,5	JUN	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
17	P	24	D3	M	2	MED	7	3	3	2	3	2	2	2	3	4	1	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	
18	P	22	D3	BM	1,5	JUN	1	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	3	1	2	1	
19	P	40	D3	M	15	SEN	15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	
20	P	25	D3	BM	4	MED	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2

21	P	22	D3	BM	1,5	JUN	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
22	P	23	D3	BM	2	JUN	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	
23	P	38	D3	M	13	SEN	20	2	3	4	4	4	4	4	2	1	4	2	3	2	2	4	4	4	3	1	3	3	2	3	4	
24	P	42	D3	M	15	SEN	10	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	P	23	D3	BM	2	JUN	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	1	4	4	3	2	1	3	3	3	3	4	2	1
26	P	24	S1	M	1,5	JUN	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	
27	P	35	D3	M	9	SEN	12	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	
28	P	24	S1	BM	2	JUN	5	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
29	P	39	D3	M	14	SEN	25	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	
30	P	22	D3	BM	1,5	JUN	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	P	35	D3	M	10	SEN	14	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	1	4	4	3	2	1	3	3	3	4	2	1	
32	P	37	S1	M	12	SEN	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	
33	P	30	D3	M	8	SEN	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	
34	P	24	D3	BM	3	MED	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	
35	P	24	D3	M	2,5	MED	15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	
36	P	42	D3	M	12	SEN	15	4	3	1	4	3	3	3	2	2	1	4	2	2	4	1	4	4	2	2	2	3	2	2	4	
37	P	23	D3	BM	2	JUN	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	
38	P	33	D3	M	9	SEN	5	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	
39	P	44	D3	M	15	SEN	10	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
40	P	27	S1	M	6	MED	17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2		
41	P	25	D3	BM	3	MED	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
42	P	38	D3	M	15	SEN	12	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
43	P	23	S1	BM	1	JUN	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	
44	P	22	D3	BM	1,5	JUN	8	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	

45	P	36	D3	M	13	SEN	11	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	
46	P	35	D3	M	12	SEN	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	
47	P	40	D3	M	15	SEN	10	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
48	P	24	D3	BM	3	JUN	4	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	
49	P	25	D3	BM	4	MED	15	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
50	P	23	D3	BM	2	JUN	7	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	
51	P	23	D3	BM	2	JUN	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
52	L	25	D3	BM	1,5	JUN	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	
53	P	25	D3	M	4	SEN	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
54	P	33	D3	M	3	MED	40	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	1	4	4	3	2	1	3	3	3	4	2	1
55	P	25	D3	BM	4	MED	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2
56	P	22	D3	BM	1,5	JUN	6	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	
57	L	23	D3	BM	2	JUN	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2
58	L	27	S1	M	4	MED	9	3	3	1	4	3	3	3	2	2	1	4	2	2	4	1	4	4	2	2	2	3	2	2	4
59	P	38	D3	BM	13	SEN	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
60	P	39	S1	BM	14	SEN	10	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2
61	P	44	D3	M	15	SEN	7	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	1	4	4	3	2	1	3	3	3	4	2	1
62	P	40	S1	M	15	SEN	11	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2
63	P	26	S1	M	3	JUN	15	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
64	P	24	D3	BM	2	JUN	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2
65	P	42	D3	M	15	SEN	12	2	3	1	4	3	3	3	2	2	1	4	2	2	4	1	4	4	2	2	2	3	2	2	4
66	P	24	D3	BM	2	JUN	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
67	P	40	D3	M	15	SEN	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2
68	L	23	D3	BM	1,5	JUN	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3

69	L	28	D3	BM	4	MED	10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
70	P	40	D3	M	13	SEN	23	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
71	P	23	D3	BM	1,5	JUN	8	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3
72	P	23	D3	BM	2	JUN	1	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
73	L	38	D3	M	14	SEN	11	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	
74	P	34	D3	M	9	SEN	8	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	
75	L	23	D3	BM	1,5	JUN	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
76	P	40	D3	M	13	SEN	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	
77	P	34	D3	M	11	SEN	28	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
78	P	25	S1	BM	2	JUN	1	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
79	P	43	S1	M	15	SEN	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	
80	P	36	D3	M	14	SEN	1	3	3	2	3	2	4	3	1	4	2	3	3	3	3	4	3	4	1	4	2	2	2	4	
81	P	32	D3	M	9	SEN	12	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	
82	P	25	S1	M	2	JUN	5	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	
83	P	33	D3	M	7	SEN	10	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
84	P	47	D3	M	15	SEN	8	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
85	P	43	D3	M	15	SEN	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
86	P	45	D3	M	13	SEN	11	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	
87	P	38	D3	M	12	SEN	7	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
88	L	24	D3	BM	2	JUN	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
89	P	36	D3	M	13	SEN	10	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	
90	L	25	D3	BM	3	JUN	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	
91	P	23	D3	M	2	JUN	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	
92	P	42	D3	M	15	SEN	9	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	

93	P	25	S1	BM	3	JUN	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
94	L	23	D3	BM	2	JUN	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	1
95	L	26	S1	BM	5	JUN	7	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
96	L	27	D3	M	4	JUN	12	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
97	P	35	D3	M	12	SEN	10	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	1	2	4	2	3	4	2	4	3	2
98	P	25	D3	M	4	MED	15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3
99	P	24	D3	BM	2	JUN	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
100	P	37	D3	M	13	SEN	8	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
101	P	35	D3	BM	12	JUN	6	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
102	P	45	D3	BM	15	SEN	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
103	L	39	D3	M	14	SEN	12	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
104	P	23	D3	BM	2	JUN	7	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
105	P	26	D3	BM	4	MED	5	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
106	P	23	D3	BM	2	JUN	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
107	P	39	D3	M	15	SEN	9	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	
108	P	45	D3	M	15	SEN	7	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
109	P	23	D3	BM	2	JUN	10	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2
110	P	25	D3	M	3	JUN	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2
111	P	34	D3	M	12	SEN	8	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
112	P	26	D3	M	5	MED	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
113	P	33	D3	M	11	SEN	7	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	1	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3
114	P	24	D3	BM	2	JUN	1	3	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	3	1	2
115	P	28	D3	M	6	MED	11	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	1	2	4	2	3	4	2	4	3	2
116	P	36	D3	M	13	SEN	8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3

117	L	31	D3	M	2	MED	10	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3			
118	L	38	S1	M	12	SEN	9	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3				
119	P	23	D3	BM	10	JUN	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3				
120	P	35	D3	M	12	SEN	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2				
121	P	21	D3	BM	1	JUN	30	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2				
122	P	27	D3	M	6	MED	5	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2				
123	P	40	D3	M	12	SEN	20	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2				
124	P	24	D3	BM	4	JUN	10	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2				
125	P	44	D3	M	15	SEN	17	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2				
126	P	38	D3	M	13	SEN	8	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3				
127	P	25	D3	BM	4	JUN	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3				
128	P	24	D3	BM	3	JUN	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2				
129	P	41	D3	M	15	SEN	16	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3				
130	P	34	S1	M	13	SEN	13	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3				
131	P	37	S1	M	12	SEN	10	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2				
132	P	38	S1	M	13	SEN	15	3	4	4	4	4	4	2	1	4	2	3	2	2	4	4	4	3	1	3	3	2	3	4	3				
TOTAL								348	360	331	329	333	349	342	339	324	315	345	342	335	355	330	355	360	337	339	377	336	349	335	317				

Lampiran 7 Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	132	100,0
	Excluded(a)	0	0,0
	Total	132	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,830	25

Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	132	100,0
	Excluded(a)	0	0,0
	Total	132	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,739	21

Lampiran 8 Uji validitas kepuasan kerja

VAR00026		
VAR00001	Pearson Correlation	,400(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00002	Pearson Correlation	,397(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00003	Pearson Correlation	,560(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00004	Pearson Correlation	,440(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00005	Pearson Correlation	,446(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00006	Pearson Correlation	,497(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00007	Pearson Correlation	,462(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00008	Pearson Correlation	,276(**)
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	132
VAR00009	Pearson Correlation	,449(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00010	Pearson Correlation	,492(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00011	Pearson Correlation	,446(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00012	Pearson Correlation	,405(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00013	Pearson Correlation	,501(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00014	Pearson Correlation	,443(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00015	Pearson Correlation	,627(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00016	Pearson Correlation	,507(**)

	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00017	Pearson Correlation	,495(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00018	Pearson Correlation	,347(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00019	Pearson Correlation	,404(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00020	Pearson Correlation	,413(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00021	Pearson Correlation	,289(**)
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	132
VAR00022	Pearson Correlation	,426(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00023	Pearson Correlation	,550(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00024	Pearson Correlation	,519(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00025	Pearson Correlation	,325(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00026	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	132

Lampiran 9 Uji validitas komitmen organisasi

		VAR00025
VAR00001	Pearson Correlation	,253(**)
	Sig. (2-tailed)	0,003
	N	132
VAR00002	Pearson Correlation	,363(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00003	Pearson Correlation	,327(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00004	Pearson Correlation	,427(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00005	Pearson Correlation	,347(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00006	Pearson Correlation	0,105
	Sig. (2-tailed)	0,233
	N	132
VAR00007	Pearson Correlation	0,005
	Sig. (2-tailed)	0,956
	N	132
VAR00008	Pearson Correlation	0,120
	Sig. (2-tailed)	0,172
	N	132
VAR00009	Pearson Correlation	,477(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00010	Pearson Correlation	,449(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00011	Pearson Correlation	,407(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00012	Pearson Correlation	,514(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00013	Pearson Correlation	,472(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00014	Pearson Correlation	,218(*)
	Sig. (2-tailed)	0,012
	N	132
VAR00015	Pearson Correlation	,306(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00016	Pearson Correlation	,433(**)

	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00017	Pearson Correlation	,325(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00018	Pearson Correlation	,268(**)
	Sig. (2-tailed)	0,002
	N	132
VAR00019	Pearson Correlation	,308(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00020	Pearson Correlation	,494(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00021	Pearson Correlation	,338(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00022	Pearson Correlation	,473(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00023	Pearson Correlation	,517(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00024	Pearson Correlation	,566(**)
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	132
VAR00025	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	132