

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJATERHADAP KOMITMEN KARYAWAN
HONORER PADA RUMAH SAKIT TINGKAT.IV MADIUN TAHUN 2017



Oleh :

LUTFI ANNISA RAHAYU
201303029

PEMINATAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
TAHUN 2017

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJATERHADAP KOMITMEN KARYAWAN
HONORER PADA RUMAH SAKIT TINGKAT.IV MADIUN TAHUN 2017**

**Diajukan Untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan Dalam Mencapai Gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.KM)**



Oleh :

**LUTFI ANNISA RAHAYU
201303029**

**PEMINATAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
TAHUN 2017**


LEMBAR PERSETUJUAN

**Laporan Karya Tulis Ilmiah/Skripsi ini telah disetujui
oleh pembimbing dan telah dinyatakan layak
Mengikuti Ujian Sidang.**

KARYA TULIS ILMIAH/SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJATERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN HONORER PADA RUMAH SAKIT TINGKAT.IV
MADIUN TAHUN 2017**

Menyetujui,
Pembimbing II


Suhadi Prayitno, S.KM., MM
NIS. 2005 0008

Menyetujui,
Pembimbing I


Retno Widiarini S.KM., M.Kes
NIS. 2012 0082

Mengetahui,

Ketua Prodi Kesehatan Masyarakat




Avicena Sakufa, S.KM., M.Kes
NIS. 201501014

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi dan dinyatakan telah memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar S.KM.

Pada tanggal.....29 Juli 2017

Dewan Penguji

Tanda Tangan

Penguji 1 Kuswanto, S.Kep.Ns., M.Kes

.....

Penguji 2 Retno Widiarini, S.KM., M.Kes

.....

Penguji 3 Suhadi Prayitno, S.KM., MM

.....

Mengesahkan

STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun

Ketua,

Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes
NIS. 2016-0130



LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lutfi Annisa Rahayu

NIM : 201303029

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar (ahli madya/sarjana) di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan baik yang sudah maupun belum/tidak dipublikasikan, sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Madiun, 29 Juli 2017



Lutfi Annisa Rahayu
NIM. 201303029

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

*“Berdoalah kepada-Ku, niscaya akan aku perkenankan bagimu”
(Q.S Ghafir, 60)*

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah,6-8)

PERSEMBAHAN:

Dengan segenap rasa syukur kepada Allah SWT,

Saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Ayah dan ibu tercinta Atas segenap ketulusan cinta & kasih sayangnya selama ini Do'a, pendidikan, perjuangan dan pengorbanan telah diberikan untuk Ananda.
2. Kakakku tercinta serta keluarga besar yang telah memberikan semangatnya sehingga dapat terselesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
3. Kedua sahabat terdekatku, akhirnya setelah sekian lama kita bisa melewati masa-masa pembuatan skripsi ini.
4. Teman dekat yang selama ini banyak mendoakan dan sebagai pembangkit semangat.
5. Teman – teman S1 Kesehatan Masyarakat Angkatan 2013

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Lutfi Annisa Rahayu

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Hulu Sungai Utara, 20 Oktober 1995

Agama : Islam

Alamat : Desa.Hauwai RT.08, Kecamatan.Halong
Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan

Email : Damanulut@gmail.com

Riwayat Pendidikan : 1. Lulusan SDN Hauwai 2 tahun 2007
2. Lulusan MTS Al-Istiqamah Halong Tahun 2010
3. Lulusan MA Al-Istiqamah Halong Tahun 2013

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Pernyataan	iv
Motto dan Persembahan	v
Daftar Riwayat Hidup	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Daftar Singkatan	xiii
Daftar Istilah	xiv
Kata Pengantar	xvi
ABSTRAK	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Tujuan Umum.....	8
1.3.2 Tujuan Khusus.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Bagi Rumah Sakit.....	9
1.5.1 Bagi STIKES	9
1.5 Keaslian Penelitian	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Konsep Rumah Sakit	12
2.1.1 Pengertian Rumah Sakit	12
2.1.2 Tujuan Rumah Sakit.....	12
2.1.3 Tugas Dan Fungsi Rumah Sakit.....	13
2.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.1 Ruang Lingkup Manajemen SDM	14
2.2.2 Komponen Manajemen SDM.....	15
2.2.3 Tujuan Manajemen SDM	16
2.3 Konsep Kepuasan Kerja	17
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.3.2 Teori Kepuasan Kerja.....	19
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
2.3.4 Respon Terhadap Kepuasan Kerja	30
2.3.5 Survei Kepuasan Kerja	37
2.4 Konsep Komitmen Karyawan Pada Organisasi	42
2.4.1 Pengertian Komitmen.....	42
2.4.2 Model Komitmen	43

2.4.3	Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi	47
2.4.4	Dampak Komitmen Organisasi	48
2.4.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen	49
2.4.6	Pengukuran Komitmen Organisasi.....	55
2.4.7	Indikator Komitmen	56
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESA	58
3.1	Kerangka Konseptual.....	58
3.2	Hipotesa	59
BAB 4	METODE PENELITIAN.....	60
4.1	Desain Penelitian	60
4.2	Populasi dan Sampel	60
4.3	Teknik Sampling	62
4.4	Kerangka Kerja Penelitian.....	63
4.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	64
4.5.1	Variabel Penelitian	64
4.5.2	Definisi Operasional.....	65
4.6	Instrumen Penelitian.....	67
4.7	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	68
4.8	Pengumpulan Data	68
4.8.1	Data Primer.....	68
4.8.2	Data Sekunder	69
4.9	Teknik Pengolahan Data.....	69
4.10	Teknik Analisa Data	70
4.10.1	Validitas dan Reabilitas Instrumen	70
4.10.2	Analisis Univariante.....	72
4.10.3	Analisis Bevariate	72
4.11	Kaidah Etika Penelitian	74
BAB 5	HASIL DAN PEMBAHASAN	77
5.1	Hasil.....	77
5.1.1	Gambaran Umum Rumah Sakit TK.IV Madiun.....	77
5.1.1.1	Sejarah Rumah Sakit TK.IV Madiun.....	77
5.1.1.2	Visi.....	80
5.1.1.3	Misi	80
5.1.1.4	Motto.....	80
5.1.1.5	Program Kerja.....	81
5.1.2	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	81
5.1.3	Identifikasi Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen karyawanhonoror pada rumah sakit TK.IV Madiun.....	84
5.1.4	Identifikasi Variabel kepuasan kerja	85
5.1.5	Identifikasi Variabel Komitmen	86
5.1.6	Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dengan Komitmen.....	87
5.2	Pengujian Hipotesis	88
5.3	Pembahasan	89
5.3.1	Identifikasi Kepuasan Kerja Karyawan Honoror Pada Rumah Sakit Tk.IV Madiun	89

5.3.2	Identifikasi Komitmen Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit Tk.IV Madiun.....	94
5.3.3	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017	97
5.4	Keterbatasan Penelitian.....	104
BAB 6	KESIMPULAN DAN SARAN	106
6.1	Kesimpulan	106
6.2	Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA		108

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tabel Data Sekunder Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit TK. IV Madiun Tahun 2016	5
Tabel 1.2 Tabel Data Sekunder <i>Turnover</i> Karyawan di Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2016	6
Tabel 1.3 Tabel Keaslian Penelitian	10
Tabel 4.1 Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian	65
Tabel 5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin di Rumah Sakit TK.IV Madiun	82
Tabel 5.2 Karakteristik responden berdasarkan usia di Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017	82
Tabel 5.3 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir di Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017	83
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama kerja di Rumah Sakit TK.IV Tahun 2017	84
Tabel 5.5 Data Skor Kepuasan dan Komitmen	85
Tabel 5.6 Kategori Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit TK.IV madiun Tahun 2017.....	86
Tabel 5.7 Kategori Variabel Komitmen Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017.....	86
Tabel 5.8 Tabulasi Silang Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017.....	87
Tabel 5.9 Hasil Analisis Kendal Tau untuk Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Honorer pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian	58
Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian	63

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Lembar Perbaikan Skripsi
- Lampiran 3 Form komunikasi Skripsi
- Lampiran 4 Rencana Kerja Penelitian
- Lampiran 5 Hasil Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 6 Hasil Olah Data
- Lampiran 7 Surat Izin Penelitian

DAFTAR SINGKATAN

WHO	: <i>World Health Organization</i>
PMKP	: <i>Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien</i>
KEPMENKES	: <i>Keputusan Menteri Kesehatan</i>
OCB	: <i>Organizational citizenship behavior</i>
JDI	: <i>Job Descriptive Index</i>
MSQ	: <i>Minnesots Satisfaction Question</i>
PSQ	: <i>Pay Satisfaction Questionnaire</i>
JJS	: <i>Job Satisfaction Survey</i>
OCQ	: <i>Organizational Commitment Questionnaire</i>

DAFTAR ISTILAH

<i>Turnover</i>	: Pergantian
<i>Intention</i>	: Kemauan
<i>Planning</i>	: Perencanaan
<i>Organizing</i>	: Penugasan
<i>Actuating</i>	: pengarahan
<i>Controlling</i>	: Pengendalian
<i>Equity Theory</i>	: Teori keseimbangan atau teori keadilan
<i>Discrepancy Theory</i>	: Teori Kesenjangan
<i>Two Factor Theory</i>	: Teori dua Faktor
<i>Satisfier</i>	: Motivator
<i>Dissatisfier</i>	: Rasa Tidak Puas
<i>Achivement</i>	: Prestasi
<i>Recognition</i>	: Pengakuan
<i>Responsibility</i>	: Tanggung Jawab
<i>Advancement</i>	: Kemajuan
<i>Company Policy</i>	: Kebijakan Perusahaan
<i>Supervision technical</i>	: Pengawasan Teknis
<i>Salary</i>	: Gaji
<i>Interpersonal relation</i>	: Hubungan Interpersonal
<i>Working condition</i>	: Situasi Kerja
<i>Job Security</i>	: Keamanan Kerja
<i>Extrinsic factor</i>	: Faktor Ekstristik
<i>Job contex</i>	: Konteks Pekerjaan
<i>Lower order need</i>	: Lebih Rendah dengan kebutuhan
<i>Sosial needs</i>	: Kebutuhan sosial
<i>Self actualization need</i>	: Kebutuhan aktualisasi diri
<i>Phsyiological needs</i>	: kebutuhan psycological
<i>Safety</i>	: Keamanan

<i>Security needs</i>	: Kebutuhan Keamanan
<i>Absenteeism</i>	: Ketidakhadiran
<i>Burnout</i>	: Emosional di stress
<i>Emotional Exhaustion</i>	: Perasaan kelelahan untuk bekerja
<i>Organizational Citizenship</i>	: Kewarganegaraan organisasi
<i>Counter Productive</i>	: Kontra Produktif
<i>Voice</i>	: Aspirasi
<i>Loyalty</i>	: Kesetiaan
<i>Neglect</i>	: Pengabaian
<i>Affective Commitment</i>	: Komitmen Afektif
<i>Continuance Commitment</i>	: Komitmen Individu
<i>Normative Commitment</i>	: Komitmen berdasar norma
<i>Job Performance</i>	: Kinerja Pekerjaan
<i>Work Attendance</i>	: Kehadiran Kerja
<i>Outcomes</i>	: Hasil

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan SKRIPSI yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Honorer pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017”. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada beberapa pihak yang telah membantu:

1. Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes selaku ketua STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang mengesahkan secara resmi judul penelitian sebagai bahan penulisan skripsi, sehingga penulisan ini berjalan dengan lancar.
2. Avicena Sakufa Marsanti, SKM., M.Kes sebagai ketua Prodi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang telah membantu memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
3. Retno Widiarini, SKM., M.Kes selaku pembimbing I akademik yang selalu bijaksana dalam memberikan bimbingan dan nasehat serta memberikan semangat dan waktunya selama penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
4. Suhadi Prayitno, S.KM., MM selaku pembimbing II akademik yang telah mencurahkan perhatian, do'a dan kepercayaan yang sangat berarti bagi penulis, serta memberikan waktunya selama penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

5. Dosen STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi.
6. Seluruh Karyawan STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang telah membantu penulis selama perkuliahan dan penulisan skripsi ini sehingga berjalan dengan lancar.
7. Muchlis Effendy, Sp., M.Si (Letkol CKM) selaku Komandan Detasemen Kesehatan Wilayah 05.04.01 Madiun yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan kegiatan penelitian di Rumah Sakit TK.IV Madiun.
8. Dr. Setia Dewi (Mayor CKM (K)) selaku Kepala Rumah Sakit TK.IV Madiun yang telah memberikan izin dan keluasaan waktu untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit TK.IV Madiun.
9. Kuswanto, S.Kep.Ns., M.Kes selaku Dewan Penguji.
10. Ekwantoro, S.Kep selaku pembimbing di Rumah Sakit TK.IV Madiun yang telah memberikan bimbingan, arahan dan doa yang sangat berarti bagi peneliti.
11. Seluruh karyawan Rumah Sakit TK.IV Madiun yang telah membantu berlangsungnya kegiatan pengambilan data atau survei.
12. Teman-teman seperjuangan yang sedang menyelesaikan SKRIPSI nya.

Semoga Allah memberikan pahala yang berlipat ganda kepada semua yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. SKRIPSI ini masih jauh dari

kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan. Penulis berharap laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Madiun, Juli 2017

Penyusun

ABSTRAK

Lutfi Annisa Rahayu

“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERDAHAP KOMITMEN KARYAWAN HONORER PADA RUMAH SAKIT TK.IV MADIUN TAHUN 2017” (Studi kasus pada Karyawan Honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun)

147 Halaman + 9 tabel + 2 gambar + lampiran

Komitmen merupakan hal yang penting untuk berlangsungnya suatu organisasi, untuk mencapai komitmen yang tinggi salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun tingkat komitmen karyawan honorer dikatakan masih kurang, dilihat dari jumlah karyawan yang keluar dari rumah sakit yakni lebih dari 10% yakni sebanyak 10,84%, serta penilaian kepuasan yang belum mencapai target yakni masih pada angka 75%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan honorer di Rumah Sakit TK.IVMadiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Kendal Tau, melibatkan populasi sebanyak 96 responden yang diambil sampel menggunakan metode simple random sampling menjadi 76 responden. Data diambil dengan cara memberikan kuesioner tertutup dengan skala Likert.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka peneliti memperoleh hasil bahwa yang menyatakan puas terdapat 15,8% dengan 12 responden, sedangkan yang menyatakan tidak puas yakni sebanyak 53,9% dengan 41 responden, sedangkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi sebanyak 17,1% dengan jumlah 13 responden dan terbanyak dengan komitmen rendah yaitu 40,6% dengan jumlah 31 responden. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan dan komitmen karyawan masih dikatakan rendah.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh kepuasan dan komitmen karyawan dengan signifikan sebesar 0,043, serta nilai koefisien kontingensi sebesar 0,213 maka dapat disimpulkan bahwa adanya keeratan hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan honorer. Dengan demikian implikasi manajerial yang dapat dilakukan meliputi: usaha untuk menciptakan kepuasan kerja dari berbagai faktor.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen

Kepustakaan : 21 (2004-2016)

ABSTRACT

Lutfi Annisa Rahayu

“THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AGAINST HONORARY COMMITMENT AT THE HOSPITAL NURSERY IV MADIUN 2017”(Case studies on Honorary Employees at TK.IV Madiun Hospital)

147 Pages + 9 tables + 2 images + attachments

Commitment was important for an organization to achieved a high commitment one of them by payed attention to job satisfaction on employees. At the hospital TK.IV Madiun honorary employee commitment level was said to be still lacked, judged from the number of employees who are out of the hospital more than 10% as much as 10.84%, as well as an assessment of satisfaction has not reached the target yet was still on number 75%.

This research aim was to know the influence job satisfaction to the commitment of the employees honorary of Hospital TK. IV Madiun. This research used a quantitative approach with an analysis of the Kendal Tau, involved a population of 96 respondents taken sample used the method of simple random sampling into 76 respondents. Data taken by questionnaire enclosed with the Likert scale.

This research showed that stating there were 15.8% satisfied with the 12 respondents, while ekspress not satisfied as much as 53.9% with 41 respondents, while employees who have high commitment as much as 13% 17.1 with the number of respondents and most with low commitment that was 40.6% with a total of 31 respondents. The satisfaction and commitment of employees are still said to be low.

From the results of research it was known that there were influence of employee commitment and satisfaction with the significant of 0.043, as well as the value of the coefficient of contingency 0.213 then it could be inferred that the existence of a weak relationship between the closenese job satisfaction and employee commitment to the honorary. The managerial implications that may be done include: efforts to create job satisfaction from different factors.

Keywords: Job satisfaction, commitment

Keywords : Job satisfaction, commitment
Literature : 21 (2004-2016)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut WHO (*World Health Organization*), Rumah Sakit adalah institusi yang merupakan bagian integral dari organisasi kesehatan dan organisasi sosial, yang berfungsi untuk menyediakan pelayanan kesehatan secara lengkap (komprehensif), baik itu berupa penyembuhan penyakit (kuratif) maupun pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat luas (World Health Organization, 2010).

Sedangkan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010 adalah: “Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat(MENKES, 2010).

Kepuasan kerja merupakan topik yang menarik dan dianggap penting karena kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Hal ini di dukung oleh pernyataan dari Mangkunegara (2002: 121) yaitu “dimana pegawai akan merasa puas apabila mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, semakin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya makin sedikit kebutuhan pegawai yang tidak terpenuhi, pegawai tersebut akan merasa tidak puas.” Oleh sebab itu organisasi perlu

mengetahui kondisi yang bagaimana yang dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawannya. Hal ini bertujuan agar organisasi tersebut dapat melakukan prioritas dalam melakukan perbaikan dan peningkatan kepuasan kerja karyawan (Mersi, 2014).

Handoko (2001) mengemukakan “kepuasan kerja itu dapat terjadi, dapat dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dengan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka.” Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2002: 199).

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dalam bekerja. Yulk (2006) menyatakan komitmen organisasional merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi (Juni Priansa, 2016: 233).

Adapun konsep penentu dari komitmen menurut Setyowati (1997: 15) meliputi: Kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan

karyawan terhadap organisasi, dimana apabila ada kemauan dalam diri karyawan untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan, disisi lain, kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan yang dimiliki oleh organisasi. Meskipun kepuasan kerja itu sendiri menarik dan penting, hal penting yang mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang akan mempengaruhi tujuan produktivitas, kualitas, dan pelayanan.

Pendapat para ahli mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menyatakan bahwa "*High job satisfaction contributes to organizational commitment.*" (Northcraft and Neale, 1993: 281). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Wahyu Nugroho (2009) yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen organisasi sebesar 61,1%, sehingga dari temuan ini tampak bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di lingkungan kerjanya berhubungan erat pada komitmen organisasi (Mersi, 2014)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Inge Mardiana, Aida Vitayala S. Hubeis dan Nurmala K. Panjaitan Tahun 2014 dengan judul "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention pada perawat Rumah Sakit Dhuafa" penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intentions* pada perawat. Interpretasi hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini terbukti

dari hasil uji hipotesis diketahui koefisien hubungan kepuasan dengan *turnover intentions* sebesar 0.3783 dengan t hitung 2.6629 lebih besar dari t tabel (1,96), maka H_0 dalam penelitian ini ditolak dan H_1 yang menyatakan ada hubungan nyata antara kepuasan kerja dengan *turnover intentions* diterima. Indikator yang memberikan kepuasan terendah adalah kesempatan promosi, karena hanya 42% responden yang merasa puas. Ketidakpuasan dalam kesempatan promosi terjadi karena keterbatasan formasi jabatan struktural bagi perawat.

Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan Giarti Slamet pada Tahun 2014 dengan judul “Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”. Sampel dari penelitian ini adalah 85 responden. Teknik pengambilan sampel stratified random sampling digunakan untuk mengambil sampel. Pengolahan Data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur menggunakan SPSS versi 19.0 for windows. Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen afektif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) yang ditunjukkan dengan koefisien jalur sebesar 0,129 dan nilai sig. $t = 0,036 < \alpha (0,05)$. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, normatif komitmen dan komitmen kontinuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

Selanjutnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Puspitawati, I Gede Riana (UNUD, 2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan Pekerja Hotel Bali Hyatt Sanur”. Di lihat dari pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung 9,917 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 \leq 0,05$ maka koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan. Berpengaruh positif signifikan dapat diartikan bahwa apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan lebih berkomitmen pada perusahaan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Februari Tahun 2017 di Rumah Sakit TK.IV Madiun, didapatkan data sekunder rumah sakit tentang kepuasan karyawan Rumah Sakit TK.IV Madiun pada tahun 2016 (SPM:>80%) dengan hasil seperti dalam tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Kepuasan Karyawan di Rumah Sakit Tk.IV Madiun 2017

No	Bulan	Standart >80%	Pencapaian	Interpretasi
1.	Agustus	80%	75 %	Belum tercapai

Data: Data Sekunder PMKP Rumah Sakit TK.IV Madiun, 2016

Data kepuasan karyawan diatas didapatkan berdasar kuesioner yang diberikan kepada karyawan Rumah Sakit seperti Dokter, Bidan, Perawat, dan tenaga pendukung lainnya. Penilaian kepuasan karyawan dilaksanakan satu kali dalam satu tahun yaitu pada bulan Agustus tahun 2016.

Dari data diatas terdapat GAP atau kesenjangan sebesar 5% sedangkan harapan yang ingin dicapai rumah sakit adalah lebih besar yakni lebih dari 80%. Dari hasil analisis data tersebut diketahui bahwa kepuasan karyawan rumah sakit masih belum mencapai target yang di tetapkan oleh rumah sakit tersebut. Berbagai faktor yang menjadikan kurangnya kepuasan pegawai, dilihat dari: sisi pekerjaan, kemampuan personel dalam melaksanakan tugas, dukungan atasan terhadap anggota, kebanggaan personel, dan lingkungan kondisi tempat kerja.

Berikut data yang didapatkan yaitu mengenai data tunover karyawan honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun selama tahun 2016 seperti dalam tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan Honorer Rumah Sakit Tahun 2016

No	Status Pekerjaan	Jumlah Turnover	Persentase
1.	Honorer	9 orang	10,84 %

Sumber : Data Sekunder Kepegawaian RS TK.IV Madiun, 2016

Dari data diatas didapatkan jumlah *turnover* karyawan honorer pada tahun 2016 yaitu pada karyawan honorer yaitu sebanyak 9 orang. Jika di persentasekan maka didapatkan hasil yaitu: dari jumlah karyawan honorer sebanyak 83 orang didapatkan sebanyak 10,84 % karyawan keluar dari pekerjaannya.

Dari nilai persentase yang telah didapatkan sudah mencapai angka 10%, tingkat *turnover* tersebut dinilai cukup tinggi, karena menurut Gillis dalam Aryanto (2011), keluarnya karyawan dari rumah sakit dikatakan

normal jika mencapai nilai dari 5% sampai dengan 10%. Tingkat turnover dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%.

Terdapat indikasi terjadinya komitmen yang rendah pada karyawan Rumah Sakit TK.IV Madiun. Tingkat turnover karyawan cukup tinggi dalam satu tahun terakhir. Peneliti menemukan bahwa terdapat permasalahan terhadap kepuasan kerja karyawan honorer sehingga tingkat komitmen karyawan pada organisasi dinilai kurang, dilihat dari angka turnover karyawan yang dinilai cukup tinggi.

Komitmen karyawan pada organisasi mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara komitmen dan kepuasan. Pimpinan disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi yang tinggi, akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan kesetiaan pada kebijakan rumah sakit, dan mempunyai *turnover rate* rendah.

Dari uraian latar belakang diatas, penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin mengetahui apakah ada keterkaitan seperti yang diungkapkan terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan kepuasan kerja khususnya kepuasan kerja pada karyawan honorer di Rumah Sakit Tk.IV Madiun berhubungan dengan program kepuasan karyawan yang bermuara

pada terciptanya komitmen organisasi pada diri tiap-tiap karyawan khususnya tenaga honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah: Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja karyawan honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017.
2. Mengidentifikasi komitmen karyawan honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat bagi berbagai pihak terutama yaitu:

1.4.1 Bagi Rumah Sakit

Bagi Rumah Sakit, dalam hal ini Rumah Sakit TK.IV Madiun hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, bahan perbandingan atas langkah-langkah yang telah diambil perusahaan dalam mencapai tujuannya dan sebagai dasar dalam merumuskan suatu kebijakan perusahaan terutama dibidang sumber daya manusia.

1.4.2 Bagi STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun

Bagi institusi dalam hal ini STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan juga bahan acuan untuk pihak institusi sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana pada program studi Kesehatan Masyarakat. Dengan penelitian ini penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama dibangku perkuliahan untuk memperoleh pengalaman, wawasan dan belajar sebagai praktisi dengan mengalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan.

Dengan Penelitian ini penulis dapat menambah ilmu dan pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang sumber daya manusia, khususnya tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

1.4 Keaslian Penelitian

Penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun” merupakan penelitian yang mirip dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun dan Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yeni Rahmawati	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Karyawan Di Puskesmas Gantrung Kecamatan Kebonsari Madiun Tahun 2016	Tahun 2016 di Puskesmas Gantrung Kecamatan Kebonsari Madiun	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi ,menggunakan total sampling.	Hasil dan pembahasannya adalah bahwa kepuasan karyawan mengenai kepuasan finansial, kepuasan fisik, dan kepuasan fisiologis yang dinilai masih rendah oleh karyawan Rumah Sakit.
2.	Puri Novianti	Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan yayasan X	Tahun 2015 di Yayasan X di Jakarta	Penelitian kuantitatif dengan analisis regresi berganda	Secara bersamaan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3.	Puput Wulandari	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior perawat Rumah Sakit Islam	Tahun 2015 di Rumah Sakit Islam Yogyakarta.	Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> , (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> , (3) kepuasan

		Yogyakarta.		dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.	kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i>
4.	Mersi	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	PT.Sinar Sosro Yogyakarta	Analisis Regresi Berganda	Kepuasan kerja pada gaji, kepuasan kerja pada promosi, kepuasan kerja pada rekan kerja, dan kepuasan kerja pada atasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Rumah Sakit

2.1.1 Pengertian Rumah Sakit

Undang-Undang Republik Indonesia tentang rumah sakit no. 44 tahun 2009, pasal 1 ayat (1) menyatakan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan Rawat Inap, Rawat Jalan, dan Gawat Darurat (Depkes, 2009).

2.1.2 Tujuan Rumah Sakit

Tujuan Rumah Sakit menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit adalah:

- a. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.
- b. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit.
- c. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit.
- d. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit, dan Rumah Sakit.

2.1.3 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Rumah Sakit Umum mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Tugas rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan.

Menurut undang-undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, fungsi rumah sakit adalah :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Dalam upaya menyelenggarakan fungsinya, maka Rumah Sakit umum menyelenggarakan kegiatan :

- a. Pelayanan medis.
- b. Pelayanan dan asuhan keperawatan.
- c. Pelayanan penunjang medis dan nonmedis.
- d. Pelayanan kesehatan masyarakat dan rujukan.
- e. Pendidikan, penelitian dan pengembangan.
- f. Administrasi umum dan keuangan.

2.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara sederhana pengertian MSDM adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan menentukan. Sumber daya merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Gomes, 2002). Jika tidak ada visi, rakyat celaka, demikian menurut John F. Kennedy, Presiden Amerika Serikat. Seorang manajer sumber daya manusia sudah semestinya memiliki visi tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia sebagai subsistem seharusnya dikelola

dalam rangka mencapai visi organisasi. Agar mampu memiliki visi yang memadai, seorang manajer sumber daya manusia perlu memahami lingkup manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki lingkup yang luas. Salah satu pengertian dan batasan yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajer.

Menurut Dessler (1997) fungsi dasar yang dijalankan oleh manajemen pada hakikatnya merupakan dasar dari manajemen sumber daya manusia. Fungsi dasar manajemen tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Planning* (P) atau perencanaan, yaitu menetapkan apa yang harus dilakukan.
2. *Organizing* (O) atau pengorganisasian, yaitu penugasan kelompok kerja serta penstafan atau penyusunan personalia.
3. *Actuating* (A) atau pengarahan yang terdiri atas kepemimpinan, motivasi, dan manajemen konflik.
4. *Controlling* (C) atau pengendalian.

2.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Mc. Leod (1995) memandang manajemen dari sudut manajemen sistem informasi dan mengelompokkan komponen manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perekrutan (Recruiting).

2. Penerimaan (Hiring).
3. Pendidikan dan Pelatihan (Education and Training).
4. Pemutusan Hubungan Kerja (Firing).
5. Administrasi Tunjangan (Employee Benefit Administration).
6. Manajemen Informasi Sumber Daya Manusia (Human Resource Information Management).

2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ivancevich (1995) sumber daya manusia perlu dikelola dengan tujuan sebagai berikut:

1. Membantu organisasi mencapai tujuan
2. Mempekerjakan karyawan yang berketerampilan dan berkemampuan secara efisien.
3. Menyediakan karyawan yang terlatih baik dan memiliki motivasi tinggi.
4. Meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan.
5. Mengembangkan dan memelihara kualitas kehidupan pekerja.
6. Mngomunikasikan kebijakan manajemen sumber daya manusia kepada semua karyawan.
7. Memelihara kebijakan etika dan menumbuhkan perilaku tanggung jawab sosial.
8. Melakukan manajemen perubahan demi keuntungan bersama baik individu, kelompok, perusahaan, maupun publik.

2.3 Konsep Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima((Robbins, 2003:78) dalam Priansa, 2016).

Greenberg dan Baron (2003: 148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Venicchio (1995: 124) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecendrungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Pandangan senada dikemukakan Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000: 106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respon affektif atau emosional terhadap sebagai segi pekerjaan seseorang (Keitner dan Kinicki, 2001: 224). Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja; dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif daripada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manajer bertahun-tahun. Namun, banyak kenyataan mempertanyakan asumsi hubungan kausal tersebut. Peneliti yang memiliki nilai humanitas kuat menolak bahwa kepuasan kerja merupakan tujuan yang legitimate suatu organisasi. Mereka juga menolak bahwa organisasi bertanggung jawab menyediakan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik menghargai.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan (Juni Priansa, 2016).

Werther dan Davis (2008) mengemukakan, bahwa kesukaan atau ketidaksukaan pegawai terhadap pekerjaannya. Robbins (2006)

menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010) menyatakan kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. George dan Jones (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya (Juni Priansa, 2016)..

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka, tidak senang atau tidak suka sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan prilakunya dalam bekerja.

2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wexley dan Yulk (1977 : 99) dalam bukunya yang berjudul *Organisational Behavior And Personnel Psychology*, teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yaitu *Discrepancy theory*, *Equity theory*, dan *two factor theory* (Juni Priansa tahun 2016) :

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori keadilan dikembangkan oleh John Stacy Adams. Menurut Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2004). Adapun pendahulu teori ini adalah Zaleznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Prinsip teori dari

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

Menurut teori ini elemen-elemen dari equity ada tiga yaitu : input, output out comes, comparison person, dan *equity-inequity* (Wexley&Yulk, 1977). Yang di maksud dengan input adalah *is anything of value taht an employee perceives that he contributes to his job*. Ini berarti input ialah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini misalnya: education, experience, skills, amount of effort expected, number of hours worked, and personal tools dan sebagainya.

Adapun yang dimaksudkan out comes ialah : "is anything of value that the employee perceives he obtains from the job". Ini berarti out comes adalah sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai "hasil" dari pekerjaannya seperti misalnya: pay, fringe benefits, status symbols, rekognition, opurtinity for achievement or self-expression. Sedangkan yang dimaksud dengan comparison persons ialah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio input – out comes yang dimilikinya.

Comparison persons ini biasanya berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain, atau bisa pula dengan

dirinya sendiri di waktu lampau (*the comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job*).

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan ratio input-out comes dirinya dengan ratio input – out comes orang lain (*comparison person*). Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil (*equity*), maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation in-equity*), bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak (misalnya pada orang *moralis*). Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan akan timbul ketidakpuasan (Wexley dan Wulk, 1977).

Adapun kelemahan teori ini ialah kenyataan bahwa kepuasan orang juga di tentukan oleh individual differences misalkan pada waktu orang melamar pekerjaan apabila ditanya besar gaji atau upah yang di inginkan). Selain itu tidak linier-nya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

2. Discrepancy Theory

Teori ini pertama kali di pelopori oleh Porter (dalam As'ad 2004 :105). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang

bergantung kepada *discreapancy* antara *Should be* (expectation, need atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapatkan ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negative *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

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

Prinsip dari teori ini ialah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda (Herzberg, 1966). Artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu.

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg(1959). Berdasarkan atas hasil penelitian beliau, membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu : kelompok *satisfier* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier* (motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : *Achivement, recognition, work it self, responsibility*

and advancement. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfier (hygiene factor) ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : *Company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security* dan *status* (Wexley dan Julk, 1977 halaman 103). Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena bukan sumber kepuasan kerja.

Jadi, menurut teori ini, perbaikan salary dan working conditions tidak akan menimbulkan kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan. Selanjutnya di katakan oleh Herzberg, bahwa yang bisa memacu orang untuk bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok satisfiers. Untuk satisfier ini kadang-kadang diberi nama lain sebagai intrinsik factor, job content, dan motivator. Sedangkan sebutan lain yang sering digunakan untuk dissatisfier adalah ekstrinsik factor, job context dan hygiene factor.

Dalam perkembangan selanjutnya satisfier dan dissatisfier ini dipasangkan dengan teori motivasi dari Maslow. Pada satisfier berhubungan dengan higher order needs (social needs dan self actualization needs), sedangkan pada dissatisfiers disebutkan sebagai tempat pemenuhan lower order needs (physiological needs, safety and security needs dan sebagian dari social needs).

Yang menarik dari teori ini justru terletak pada konsep dasar yang diletakkan tentang pemisahan kepuasan kerja dan ketidakpuasan, karena dianggap kontroversial dengan asumsi dasar yang selalu dipakai selama ini. Itulah sebabnya teori ini banyak sekali mendapatkan perhatian dan tanggapan dari para ahli, baik yang menyokong dan yang mengkritikinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Milis (1967) dimana ia mengulangi penelitian Herzberg terhadap 155 orang karyawan dari dua buah pabrik besar di Australia. Sampel tersebut terdiri dari berbagai tingkatan umur, kebangsaan, lama dinas, dan macam jabatan. Hasilnya seratus persen mendukung teori dua faktor tersebut. Walaupun banyak ahli yang mendukung teori ini tetapi banyak pula yang memberikan kritik.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ghiselli dan Brown dalam As'ad (2004: 112) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*).

Faktor yang mempengaruhi penampilan dan kepuasan kerja (Nursalam 2012: 92) :

1. Motivasi

Menurut Rowland dan Rowland (1997), fungsi manajer dalam meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor-faktor motivasi, yang meliputi:

- a. Keinginan untuk peningkatan;
- b. Percaya bahwa gaji yang didapatkan sudah mencukupi;
- c. Memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang di perlukan;
- d. Umpan balik;
- e. Kesempatan untuk mencoba
- f. Instrumen penampilan untuk promosi, kerja sama dan peningkatan penghasilan.

Kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci suatu motivasi dan kepuasan kerja. Jika seseorang bekerja, maka kebutuhan pencapaian prestasi tersebut berubah sebagai dampak dari beberapa faktor dalam organisasi: program pelatihan, pembagian atau jenis tugas yang diberikan, tipe supervisi yang dilakukan, perubahan pola motivasi dan faktor-faktor lain.

Seseorang memilih pekerjaan di dasarkan pada kemampuan yang dimiliki tidak di manfaatkan dan di kembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini maka persepsi seseorang

memegang peranan penting sebelum melaksanakan atau memilih pekerjaannya.

Motivasi seseorang akan timbul bila mereka memiliki kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang di berikan. Oleh karena itu, penghargaan psikis sangat di perlukan agar seseorang merasa di hargai dan di perhatikan serta dibimbing manakala melakukan suatu kesalahan.

2. Lingkungan

Faktor lingkungan juga memegang peranana penting dalam motivasi dan kepuasan kerja. Faktor lingkungan tersebut meliputi hal-hal berikut:

a. Komunikasi

- 1) Penghargaan terhadap usaha yang telah dilaksanakan;
- 2) Pengetahuan tentang kegiatan organisasi
- 3) Rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi.

b. Potensial pertumbuhan

- 1) Kesempatan untuk berkembang, karier dan promosi
- 2) Dukungan untuk tumbuh dan berkembang : pelatihan, beasiswa dan pelatihan manajemen staf bagi staf yang dipromosikan.

c. Kebijakan individu

- 1) Merekomendasikan kebutuhan individu: Jadwal kerja, liburan, dan cuti sakit serta pembiayaannya;
- 2) Keamanan pekerjaan;

- 3) Loyalitas organisasi terhadap staf;
- 4) Menghargai staf berdasarkan agama dan latar belakangnya;
- 5) Adil dan konsisten terhadap keputusan organisasi.
- 6) Upah/gaji : gaji yang cukup untuk kebutuhan hidup
- 7) Kondisi kerja yang kondusif.

3. Peran manajer

Peran manajer dapat mempengaruhi faktor motivasi dan lingkungan, peran manajer juga mungkin mempengaruhi faktor lain, bergantung pada tugas manajer (bagaimana manajer bekerja dalam suatu organisasi). Secara umum, peran manajer dapat di nilai dari kemampuannya dalam memotivasi dan meningkatkan kepuasan staf. Kepuasan kerja staf dapat di lihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis. Kebutuhan psikis tersebut dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperkakukan stafnya.

Hal ini perlu ditanamkan kepada manajer agar menciptakan suatu keterbukaan dan memberikan kesempatan kepada staf untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Manajer mempunyai lima dampak terhadap faktor lingkungan dalam tugas profesional sebagaimana dibahas sebelumnya yaitu komunikasi, potensial perkembangan, kebijaksanaan, gaji atau upah, dan kondisi kerja.

Dua belas kunci utama dalam kepuasan kerja (Rowland dan Rowland, 1997:517-518), adalah :

- a. Input;

- b. Hubungan manajer dan staf;
- c. Disiplin kerja;
- d. Lingkungan tempat kerja;
- e. Istirahat dan makan yang cukup;
- f. Diskriminasi;
- g. Kepuasan kerja;
- h. Penghargaan penampilan;
- i. Klarifikasi kebijaksanaan, prosedur, dan keuntungan;
- j. Mendapatkan kesempatan;
- k. Pengambilan keputusan;
- l. Gaya manajer

Menurut Robbins dalam bukunya *Organizational Behaviour* (1991) kepuasan kerja sekurang-kurangnya memiliki lima dimensi berikut :

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu sendiri

Sejauhmana pekerjaan memberikan kemungkinan belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab.

2. Kepuasan Terhadap Penyelia (supervisor)

Sejauh mana kemampuan teknis dan manajerial penyelia 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.

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 telah dilakukan oleh rekan sekerjanya.

2.3.4 Respon Terhadap Kepuasan Kerja

Doni Juni Priansa (2016 : 294) menyatakan ada tujuh dampak kepuasan kerja. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja pegawai :

1. Kinerja

Banyak pakar berusaha memahami apakah kepuasan kerjaberdampak pada kinerja, sebagian penelitian membuktikan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Jacobs dan Solomon (Spector, 1997) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan dan

kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti ini, pegawai yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja. Konsisten kepada prediksi mereka, Jacob dan Solomon menemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja berhubungan sangat kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap unjuk kerja yang bagus.

Robins (2006) menyatakan bahwa produktifitas kerja pegawai mengarahkan pegawai pada kepuasan kerja. Jika pegawai melakukan pekerjaan yang baik, maka organisasi akan menghargai produktifitas tersebut. Penghargaan yang diberikan organisasi dapat berupa gaji atau promosi yang kemudian dapat menimbulkan kepuasan pegawai dalam pekerjaan. Dapat dikatakan pegawai yang senang dan merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif. Sebaliknya, jika pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, jika tidak puas dengan pekerjaannya, maka produktifitasnya juga rendah.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) atau yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. Berbeda dengan kinerja, OCB menurut Schyns (Spector, 1997) adalah perilaku diluar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai

untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi. Contohnya antara lain tepat waktu, membantu rekan kerja, memberikan usulan untuk memperbaiki organisasi, dan tidak menyia-nyiakan waktu di tempat kerja.

3. Prilaku menghindar (Withdrawal Behavior).

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah prilaku-prilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat. Peneliti memandang *absenteeism* dan *turnover* merupakan fenomena yang saling berhubungan yang didasari oleh motivasi yang sama, yaitu melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

a. Ketidakhadiran atau kemangkiran (Absenteeism)

Ketidakhadiran adalah fenomena yang dapat menurunkan efektifitas dan efisiensi organisasi dengan meningkatkan biaya pegawai. Pada banyak pekerjaan, pengganti diperlukan untuk setiap pegawai. Yang sedang tidak masuk. Pegawai tetap dibayar, hal ini menyebabkan meningkatnya biaya untuk pegawai pengganti. Jika tingkat ketidakhadiran pegawai tinggi, biaya juga bisa tinggi.

Teori tentang ketidakhadiran mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya, maka akan semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ketempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya.

b. Pindah Kerja

Pindah kerja adalah hal yang sangat merugikan organisasi mengingat banyaknya biaya yang telah dikeluarkan organisasi dan biaya yang harus dikeluarkan kembali guna merekrut pegawai baru sebagai pengganti pegawai yang keluar. Pindah kerja adalah suatu tindakan yang merupakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

Para ahli memandang tindakan pegawai yang meninggalkan pekerjaannya (turnover) merupakan kelanjutan dari intensi pegawai tersebut meninggalkan organisasi (intention to leave). Sebagian besar teori melihat pindah kerja merupakan hasil dari ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya (Spector, 1997). Pegawai yang tidak menyukai

pekerjaannya akan mencari tempat kerja yang lain. Semakin puas pegawai dengan pekerjaannya, semakin jarang dia berfikir untuk keluar dari pekerjaannya.

4. Burnout

Burnout adalah emosional distress atau keadaan yang dialami dalam bekerja. *Burnout* mengatakan bahwa pegawai yang dalam keadaan burnout mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Biasanya terjadi dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain, seperti pekerja kesehatan dan pekerja sosial. Maslach dan Jackson (Spector, 1997) menyatakan bahwa *burnout* terdiri dari tiga komponen. Yaitu:

- a. Dispersonalisasi, yaitu jarak yang jauh dengan klien yang mengakibatkan sikap kejam dan tidak peduli terhadap orang lain;
- b. *Emotional exhaustion*, yaitu perasaan kelelahan dan berkurangnya antusiasme untuk bekerja;
- c. Berkurangnya *personal accomplishment*, yaitu perasaan bahwa tidak ada hal berharga yang dilakukan pada pekerjaannya. Kelelahan emosional merupakan reaksi terhadap perasaan negatif pegawai ketika pekerjaannya tidak memuaskan.

5. Kesehatan Mental Fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur (*longevity*) atau rentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada setiap level jabatan, persepsi dari pegawai bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan level jabatan.

6. Prilaku kontra produktif

Prilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase, dan pencurian. Perilaku-perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

7. Kepuasan Hidup

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kita cenderung untuk mempelajari kerja terutama ditempat kerja, tetapi pegawai juga terpengaruh oleh kejadian dan situasi diluar pekerjaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal itu dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan, misalnya keluarga atau rekreasi. Dapat juga dinilai secara global sebagai keseluruhan kepuasan terhadap kehidupan.

Silalahi dalam bukunya “Prilaku Organisasi” Cara karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan berada pada dua dimensi yaitu konstruktif atau deduktif dan aktifatau pasif. Kedua dimensi tersebut dapat diperjelas, menjadi berikut ini :

1. Keluar (*exit*)

Perilaku diarahkan ke meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru, sekaligus mengundurkan diri .

2. Aspirasi (*voice*)

Secara aktif dan konstruktif berupa memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.

3. Kesetiaan (*loyalty*)

Secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan percaya pada organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.

4. Pengabaian (*neglect*)

Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

2.3.5 Survei Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron (2003) menyatakan bahwa pendekatan yang paling umum dilakukan untuk mengukur kepuasan kerja ialah dengan menggunakan kuesioner di dalamnya menggunakan skala rating seperti Job Descriptive Index (JDI); Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ); serta Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ).

1. Job Descriptive Index (JDI)

Sebuah kuesioner pengukuran yang didalamnya menggambarkan beberapa aspek pekerjaan, diantaranya mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervision, dan

hubungan kerja. Bentuk jawaban atas pernyataan digambarkan dengan dua penilaian “iya” atau “tidak” yang tergolong dalam skala nominal.

2. Minnesots Satisfaction Question (MSQ)

Sebuah kuesioner pengukuran yang di dalamnya orang-orang mengindikasikan kepuasan dengan memperluas aspek-aspek mengenai pekerjaannya. Bentuk jawaban atas pertanyaan digambarkan dengan skala *likert* dimana nilai tertinggi merupakan tingkatan dari kepuasan kerja.

3. Pay Satisfaction Questionbaire (PSQ)

Sebuah kuesioner yang dirancang untuk menilai tingkat kepuasan pegawai dengan berbagai aspek mengenai gaji, level, kenaikan gaji, dan benefit yang diperoleh.

Selain ketiga alat ukur tersebut, spector (1997) merupakan pakar psikologi yang mengembangkan *Job Satisfaction Survey* (JSS) untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Penelitian Spector tentang kepuasan kerja sangat beragam/. Ia menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauhmana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Spector mengembangkan survei kepuasan kerja berdasar sembilan aspek yaitu (dalam buku Juni Priansa tahun 2016, hal: 292) :

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauhmana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karir juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat,

memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (employee centered) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (job centered).

4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.

7. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekan yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan

kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

8. Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggungjawab dan otonomi, pemerikayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi.

Robbins (2006) menyatakan bahwa dua pendekatan yang umumnya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah *single global rating* dan *summation score* yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan. *Single global rating* hanya bertanya pada setiap individu untuk memberikan respon terhadap pertanyaan, seperti: “semua hal dipertimbangkan, seberapa puasah anda dengan pekerjaan anda?”. Responden kemudian menjawab dengan melingkari bulatan antara 1-5 (dari sangat puas sampai tidak puas).

Pendekatan lainnya dengan *summation of score* dari berbagai aspek pekerjaannya, ini merupakan hal yang sulit diukur. Di identifikasikan

dengan elemen-elemen kunci yang ada dalam sebuah pekerjaan dan menanyakan bagaimana perasaan mereka mengenai setiap aspek pekerjaan itu. Faktor yang umum yakni sifat dari pekerjaannya, pengawasan, gaji, peluang promosi dan hubungan kerja.

2.4 Konsep Komitmen Karyawan pada Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen

Menurut Robbins (2007:78), komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Handoko (2008:44), komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

Luthans (2006:38), menerangkan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana para karyawan mempunyai kemampuan untuk memberikan diri mereka dan

membuat suatu kontribusi personal untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan.

2.4.2 Model Komitmen

Allen *and* Meyer (1993) menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya. Allen *and* Meyer (1993) mengajukan tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu:

1. *Affective commitment* atau komitmen afektif

Komitmen afektif (*continuance commitment*) didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi resiko kerugian.

Komitmen afektif merupakan ide atau pemikiran pegawai tentang kerugian yang mungkin dihadapi jika mereka keluar dari perusahaan (Feinstein dan Harrah, 2000).

Komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu proses sikap, dimana pegawai merasa memiliki hubungan atau keterikatan dengan organisasi karena adanya kesamaan nilai dan tujuan. Komitmen afektif merupakan suatu interaksi positif antara pegawai dengan organisasi karena adanya kesamaan nilai (Cetin, 2006). Komitmen afektif merupakan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Komitmen afektif akan mempengaruhi kuat lemahnya keterlibatan pegawai dalam organisasi.

Allen dan Meyer menyatakan komitmen afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Selanjutnya Allen dan Meyer menyatakan bahwa pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasi. Hal ini berarti bahwa pegawai tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan pegawai dengan komitmen afektif yang rendah.

Selanjutnya Allen dan Meyer menyatakan bahwa antecedent komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik struktural meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya pengawasan dan sentralisasi otoritas. Dari keempat antecedent tersebut, antecedent yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja yang diemban pegawai.

2. *Continuance commitment*

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Komitmen kontinu yang tinggi akan menyebabkan pegawai bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam diri pegawai bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka pegawai tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka pada tahap selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang dihasilkannya buruk.

Allen dan Meyer menyatakan bahwa anteseden komitmen kontinu terdiri dari besarnya dan atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Pegawai yang merasa telah berkorban ataupun mengeluarkan investasi yang besar terhadap organisasi akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena akan kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Sebaliknya, pegawai yang merasa tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih menarik akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh sesuatu yang lebih baik dari apa yang telah diperolehnya selama ini.

3. *Normative commitment*

Normatif commitment merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan oleh pegawai, bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaan ke organisasi lain. Allen dan Meyer menyatakan bahwa komitmen normatif merupakan keyakinan pegawai tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi.

Pegawai tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugasnya baginya dari organisasi. Adanya komitmen normatif diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan seperti *Job performance*, *work attendance*, dan *organizational citizenship*. Komitmen normatif akan berdampak kuat pada iklim kerja.

Allen dan Meyer menyatakan bahwa antecedent komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum masuk ke dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau organisasi budaya) serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Komitmen

normatif pegawai dapat tinggi jika sebelum masuk kedalam organisasi tersebut menekankan pentingnya kesetiaan pada organisasi. Sementara itu, jika organisasi menanamkan kepercayaan pada pegawai bahwa organisasi mengharapkan loyalitas pegawai maka pegawai juga akan menunjukkan komitmen normatif yang tinggi.

2.4.3 Prinsip dan Bentuk Komitmen

Komitmen organisasi dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut :

1. Penyesuaian

Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta menaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.

2. Meneladani

Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.

3. Mendukung secara aktif

Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan misi organisasi.

4. Melakukan Pengorbanan Pribadi

Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh pegawai tersebut.

2.4.4 Dampak Komitmen

Dampak komitmen karyawan pada organisasional menurut Sopiah (2008) dapat ditinjau dari dua sudut yaitu :

1. Ditinjau dari Sudut Organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

2. Di tinjau dari Sudut pegawai

Komitmen yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

2.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor Logis

Karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Faktor lingkungan

Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor harapan

Karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4. Faktor ikatan emosional

Karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat atau keluarga.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham (2005) adalah :

1. Personal

a. Ciri Kepribadian Tertentu

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

b. Usia dan Masa Kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

c. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya rendah.

d. Jenis Kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

e. Status perkawinan

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f. Keterlibatan Kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional

a. Nilai (Value) Tempat Kerja

Nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, Kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

b. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dari umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jaringan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai memersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respect, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

3. Posisional

a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat Pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Komitmen organisasional pegawai tidak terjadi begitu saja, namun melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen organisasional pegawai juga di pengaruhi oleh sejumlah faktor (McShane dan Glinow, 2000), yaitu :

1. Keadilan dan Kepuasan

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

2. Keamanan Kerja

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pekerja percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi. disisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontras yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan ancaman PHK adalah pukulan

terbesar bagi loyalitas pegawai, bahkan diantara mereka yang pekerjaannya tidak beresiko.

3. Pemahaman Organisasi

Pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan mengutamakan ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dalam bagian lain.

4. Keterlibatan Pegawai

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

5. Kepercayaan Pegawai

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

Menurut Mowday, porters, dan Steers (1982) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah :

1. Karakteristik Individual

Karakteristik individual meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, serta faktor kepribadian yang dimiliki pegawai.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai hasil evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.

3. Karakteristik Struktural atau Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas antara pemimpin dan pegawai, serta sifat dan karakteristik pimpinan.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauhmana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang dalam organisasi.

2.4.6 Pengukuran Komitmen Organisasional

Berdasarkan tipologi komitmen organisasional yang dikemukakan oleh berbagai ahli, ada berbagai pengukuran komitmen organisasional.

Salah satu pengukuran komitmen organisasional yang terkenal adalah Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang disusun oleh Porter dan Smith pada tahun 1970. Kuesionare ini mengukur komitmen affektif melalui 15 pertanyaan yang berbentuk skala likert yang terdiri dari 7 angka, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju terhadap pernyataan. Untuk mengukur komitmen organisasional yang terdiri 3 komponen, Allen dan Meyer telah beberapa kali merevisi alat ukur yang telah disusun. Revisi terakhir dilakukan Meyer dan Allen pada tahun 1997. Alat ini terdiri dari 18 item, dimana setiap komponen diwakili oleh 6 item. Skala komitmen organisasional ini memiliki skor yang berkisar antara nilai 1 (sangat tidak setuju dengan pernyataan) sampai dengan nilai 6 (sangat setuju dengan pernyataan).

2.4.7 Indikator Komitmen

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday, *et al* (1982):

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota, Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.
2. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi, tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.

3. Persamaan nilai-nilai organisasi, yaitu penerimaan nilai-nilai organisasi dimana dinilai yang ada diperusahaan dapat diterima dan akan di anut oleh karyawan.
4. Persamaan tujuan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu, tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. *Outcomes* komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, komitmen karyawan juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

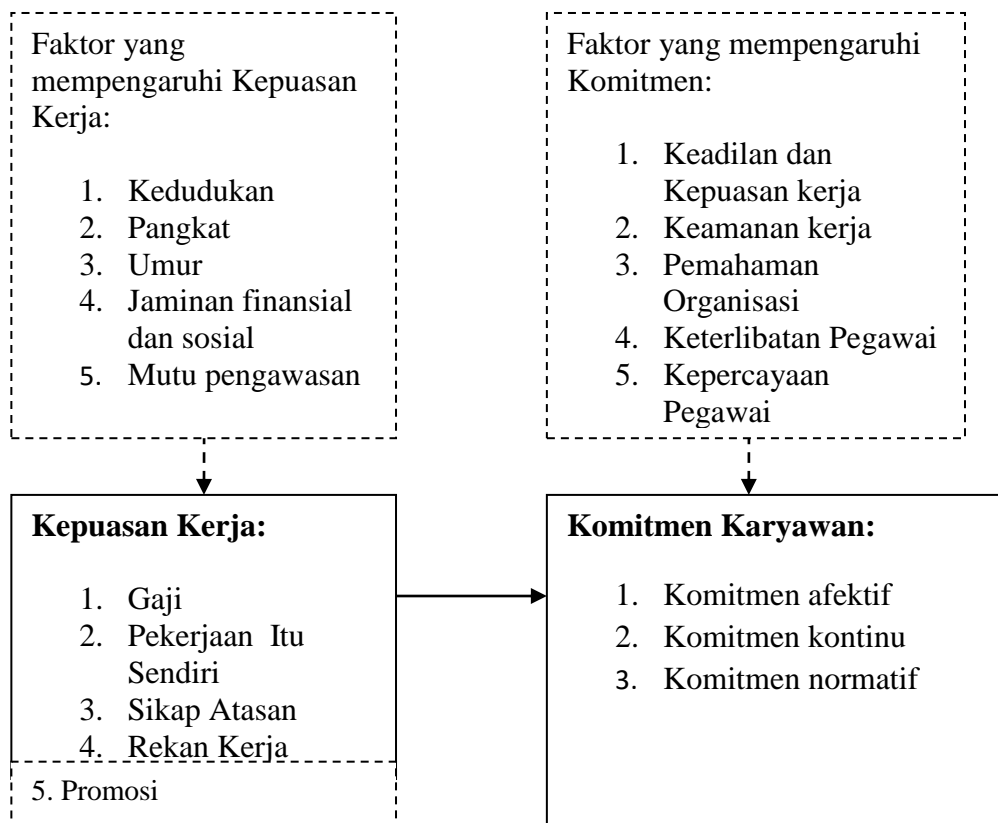
BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESA PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017” ini dijelaskan seperti dalam gambar 3.1 berikut ini:

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian



Keterangan :

Di teliti :

Tidak di teliti :

Pada gambar kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan bahwa mekanisme pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun tahun 2017. Menurut Robbins dalam bukunya *Organizational Behaviour* (1991) kepuasan kerja memiliki lima dimensi berikut : 1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu sendiri, 2. Kepuasan Terhadap Penyelia (*supervisor*), 3. Kepuasan terhadap teman sekerja, 4. Kepuasan terhadap promosi, 5. Kepuasan terhadap gaji. Adapun kepuasan terhadap promosi disini tidak diteliti dikarenakan sebab tertentu.

Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yakni : 1. *Affective commitment* (komitmen afektif), 2. *Continuance commitment* (komitmen kontinu), 3. *Normative commitment* (Komitmen normatif).

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (sugiyono, 2013). Pada penelitian ini hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

H1: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan honorer di Rumah Sakit Tingkat IV Madiun Tahun 2017.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Penelitian analitik adalah penelitian yang menekankan adanya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian crosssectional yaitu penelitian yang melakukan determinasi terhadap paparan (*exposure*) dan hasil (*disease outcome*) secara simultan pada setiap subyek penelitian (Gordis, 2009)(dalam Swarjana, 2015). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat adalah komitmen karyawan.

4.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan honorer di Rumah Sakit Tingkat IV Madiun pada tahun 2017 dari berbagai jabatan yaitu sebanyak 94 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2014).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Kelompok responden karyawan di Rumah Sakit TK.IV Madiun yang telah berstatus tenaga honorer yang telah bekerja lebih dari 3 bulan di Rumah Sakit yang mengerti, mengetahui dan dapat memberikan informasi mengenai fenomena yang diteliti.

Untuk menentukan besar sampel di gunakan rumus yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

D = tingkat signifikansi (p)

(Saryono, 2011)

Perhitungan pada penelitian ini uraikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{94}{1 + 94(0,05)^2} \\ &= \frac{94}{1,235} \\ &= 76,11 \end{aligned}$$

Jadi, pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 76 orang tenaga honorer.

4.3 Teknik Sampling

Sampling adalah proses menyeleksi porsi dari populasi untuk mewakilipopulasi. Teknik *sampling* merupakan cara-cara yang di tempuh dalam pengambilan sampel, agar memperoleh sampel yang benar-bnar sesuai dengan keseluruhan subjek penelitian. Cara pengambilan sampel dapat di golongkan menjadi dua, yaitu : *probability sampling* dan *non probability sampling* (Nursalam, 2008).

Menurut Sugiyono (2009) Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

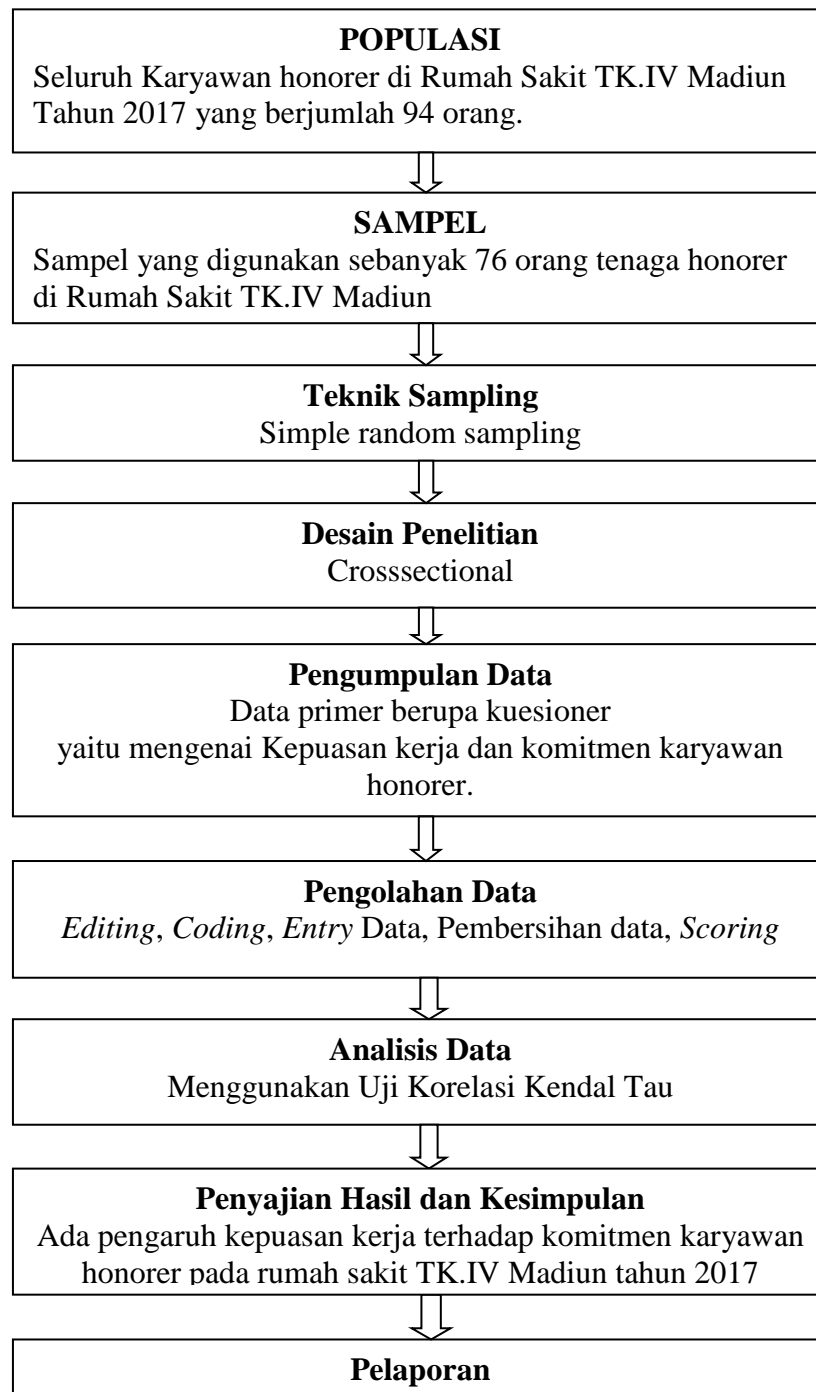
Teknik pengambilan *sampling* yang di gunakan pada penelitian ini adalah teknik probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini terdiri dari tiga jenis, namun peneliti lebih memilih menggunakan teknik simple random sampling yaitu teknik pengambilan anggota sampel dan populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi yang dianggap homogen.

Teknik pengambilan sampel secara acak sederhana ini dapat dibedakan menjadi dua cara yaitu dengan mengundi anggota populasi (lottery technique) atau teknik undian, dan dengan menggunakan tabel bilangan atau angka acak (random number) (Sujarweni, 2014).

4.4 Kerangka Kerja Penelitian

Kerangka kerja pada penelitian ini dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian



4.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

4.5.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*) Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah komitmen organisasi.

4.5.2 Definisi Operasional Variabel

Berikut ini akan dijabarkan definisi operasional dari masing-masing variabel yang akan diteliti. Dapat dilihat melalui tabel 4.5.2 sebagai berikut:

Tabel 4.5.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala Data	Skor	Interpretasi
Kepuasan Kerja	Kepuasan yang dirasakan karyawan honorer Rumah Sakit TK.IV Madiun secara individual melalui perbandingan antara masukan yang diterima dan jumlah yang diyakini seharusnya mereka terima.	Indikator Kepuasan Kerja menurut Robbins: 1. Gaji 2. Pekerjaan Itu Sendiri 3. Sikap Atasan 4. Rekan Kerja	Kuesioner dengan pengukuran Skala Likert	Ordinal	Pilihan Jawaban : Pernyataan Positif: 1. Sangat Setuju=5 2. Setuju= 4 3. Cukup setuju=3 4. Tidak Setuju= 2 5. Sangat Tidak Setuju= 1 Pernyataan Negatif: 1. Sangat Setuju=1 2. Setuju= 2 3. Cukup setuju=3 4. Tidak Setuju= 4 5. Sangat Tidak Setuju= 5	Kategori: 1) Tinggi jika: $X > \text{Mean} + (\text{SD})$ 2) Sedang jika: $\text{Mean} - (\text{SD}) \leq X \leq \text{mean} + (\text{SD})$ 3) Rendah jika: $X < \text{mean} - (\text{SD})$ (Puput Wulandari, 2015)

<p><u>Komitmen</u></p>	<p>Komitmen adalah usaha karyawan honorer Rumah Sakit TK.IV Madiun dalam melibatkan diri dalam rumah sakit dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan rumah sakit.</p>	<p>Klasifikasi Komitmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif Merupakan suatu proses sikap, dimana karyawan honorer pada rumah sakit merasa memiliki hubungan atau keterikatan dengan rumah sakit karena adanya kesamaan nilai dan tujuan. 2. Komitmen kontinu Merupakan pertimbangan karyawan honorer tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan rumah sakit. 3. Komitmen normatif Merupakan hal yang dirasakan oleh karyawan honorer, bahwa ia akan tetap bertahan dalam rumah sakit karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugasnya baginya dari rumah sakit. 	<p>Kuesioner dengan pengukuran Skala Likert</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Pilihan Jawaban :</p> <p>Pernyataan Positif:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat Setuju=5 2. Setuju= 4 3. Cukup setuju=3 4. Tidak Setuju= 2 5. Sangat Tidak Setuju= 1 <p>Pernyataan Negatif:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat Setuju=1 2. Setuju= 2 3. Cukup setuju=3 4. Tidak Setuju= 4 5. Sangat Tidak Setuju= 5 	<p>Kategori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tinggi jika: $X > \text{Mean} + (\text{SD})$ 2. Sedang jika: $\text{Mean} - (\text{SD}) < X \leq \text{mean} + (\text{SD})$ 3. Rendah jika: $X < \text{mean} - (\text{SD})$ (Puput Wulandari, 2015)
------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.6 Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan yaitu menggunakan Kuesioner. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data dalam sebuah penelitian. Dalam kuesioner berisi berbagai pertanyaan yang diajukan kepada responden dalam proses penelitian. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan checklist (√) (Riduwan, 2017).

Jumlah pertanyaan yang dimuat dalam kuesioner penelitian cukup banyak dan berisi jawaban-jawaban dalam bentuk kata-kata, sehingga diperlukan skoring atau jawaban-jawaban dalam bentuk angka untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Variabel pada penelitian ini terdiri dari: Variabel bebas(X) yang meliputi: gaji, pekerjaan itu sendiri, sikap atasan, dan rekan kerja. Selanjutnya yaitu Variabel terikat(Y) meliputi: komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif.

Untuk penentuan *skoring* pada penelitian ini menggunakan skala Likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang berbagai pertanyaan yang diajukan (Riduwan, 2015). Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun butir-butir pertanyaan.

Jawaban setiap butir pertanyaan yang menggunakan skala Likert pada penelitian tentang Kepuasan kerja dan Komitmen Karyawan dengan skor :

- | | | |
|---|-----------------------------|-----|
| 1 | = Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |
| 2 | = Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 3 | = Cukup Setuju (CS) | = 3 |
| 4 | = Setuju (S) | = 4 |
| 5 | = Sangat Setuju (SS) | = 5 |

4.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini mengambil lokasi di Rumah Sakit TK.IV Madiun Jl. Pahlawan No.79 Kecamatan Kartoharjo Kota Madiun. Dalam hal ini peneliti mengambil lokasi pada Rumah Sakit TK.IV Madiun yang letaknya cukup strategis di tengah-tengah kota sehingga mudah dijangkau. Peneliti memilih lokasi ini untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan honorer.

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai dengan bulan Mei Tahun 2017.

4.8 Pengumpulan Data

4.8.1 Data Primer

Data primer adalah data tangan pertama. Data primer diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambil data, langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Sujarweni, 2014). Data primer pada penelitian ini diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan peneliti. Survei ini dilakukan

dengan menggunakan kuesioner tertutup untuk mengetahui tanggapan atau pendapat responden terhadap variabel kepuasan dan komitmen karyawan pada Rumah Sakit TK.IV Madiun.

4.8.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Biasanya berupa data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data kepuasan karyawan, data *turnover* karyawan, serta data jumlah karyawan pada Rumah Sakit TK.IV Madiun.

Dokumentasi merupakan kegiatan mencari data atau variabel dari sumber berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya (Saryono, 2011). Dalam penelitian ini data yang diambil dari metode dokumentasi adalah : sejarah rumah sakit, struktur organisasi rumah sakit, Visi dan Misi, dan jumlah karyawan.

4.9 Teknik Pengolahan Data

Proses pengolahan data pada penelitian ini melalui tahap-tahap sebagai berikut:

1. Editing

Hasil pada kuesioner dari lapangan dilakukan penyuntingan (editing) terlebih dahulu. Secara umum editing merupakan kegiatan untuk pengecekan dan perbaikan isian.

2. Coding

Setelah semua kuesioner diedit atau disunting, selanjutnya dilakukan peng”kodean” atau coding, yakni mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data, angka atau bilangan.

3. Scoring

Hasil kuesioner pada penelitian berasal dari pertanyaan yang terdiri dari pertanyaan positif dan negatif dilakukan *Scoring*. Ini bertujuan untuk memudahkan peneliti untuk memasukkan data penilaian ke program SPSS for Window.

4. Memasukkan data (Data Entry) atau Proccesing

Jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang berbentuk ”kode” (angka atau huruf) dimasukkan ke dalam program SPSS for Window.

5. Pembersihan Data (Cleaning)

Apabila semua data dari setiap sumber data atau responden selesai dimasukkan, perlu dicek kembali untuk melihat kemungkinan-kemungkinan adanya kesalahan-kesalahan kode, ketidaklengkapan, dan sebagainya, kemudian dilakukan pembedulan atau koreksi (Notoadmojo, 2012).

4.10 Teknik Analisa Data

4.10.1 Validitas dan Reabilitas Instrumen

Data dari penelitian yang sudah terkumpul yang berasal dari kuesioner yang telah diisi oleh responden harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Alasannya agar data yang diperoleh

tersebut benar-benar andal, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan.

1. Validitas

Validitas adalah derajat dimana instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur (Swarjana, 2015). Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah suatu kuesioner dianggap valid, maka perlu uji coba dan dilakukan analisis. Bila kuesioner tersebut telah memiliki validitas konstruk, berarti semua item pertanyaan yang ada dalam kuesioner itu mengukur apa yang kita ukur. Untuk mengetahui apakah kuesioner mampu mengukur apa yang hendak diukur, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor tiap-tiap item dengan skor total kuesioner. Pengujian ini diukur dengan korelasi Product Moment.

2. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen menurut Sugiyono(2004) dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal, pengujian dilakukan dengan test-reset (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal pengujian dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik-teknik tertentu.

Setelah kuesioner dibuat, kemudian kuesioner diuji coba pada beberapa responden. Data yang diperoleh kemudian dilakukan uji

reliabilitas. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $>0,60$ maka reliabel (Sujarweni, 2014).

4.10.2 Analisis Univariante

Analisis univariat adalah analisa yang dilakukan untuk menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian. Analisis univariate bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Bentuk analisis univariate tergantung dari jenis datanya. Untuk data numerik digunakan nilai mean atau rata-rata, median dan standar deviasi.

Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensidan presentase dari tiap variabel. Seperti distribusi frekuensi responden berdasar: Umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan sebagainya (Notoadmodjo, 2012). Pada analisis univariat, data yang diperoleh dari hasil pengumpulan dapat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, ukuran tendensi sentral atau grafik (Saryono 2011).

4.10.3 Analisis Bevariate

Analisis bivariat merupakan analisis untuk mengetahui interaksi dua variabel, baik komparatif, asosiatif maupun korelatif. Analisis bevariate yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji korelasi kendal.

Uji Kendal Tau bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang berdata ordinal, dapat juga salah satu data ordinal dan lainnya nominal maupun rasio untuk mengetahui terdapat hubungan atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikan dan berapa besar hubungannya dapat dilihat dengan nilai r.

Koefisien korelasi rank Kendal T digunakan apabila data yang dihubungkan berupa ranking. kedua variabel dinyatakan mempunyai hubungan apabila ranking keduanya bersesuaian. korelasi diuji dengan menghitung koefisien korelasi rank Kendall T(Tau) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{s}{\frac{1}{2} N(N-1)}$$

Keterangan:

S : Skor sebenarnya

N : Banyak objek

Korelasi ditafsirkan dengan membandingkan δ dengan tabel pada s dan N tertentu.

4.11 Kaidah Etika Penelitian

Etika membantu manusia untuk melihat atau menilai secara kritis moralitas yang dihayati dan dianut oleh masyarakat. Etika juga membantu dalam merumuskan pedoman etis atau norma-norma yang diperlukan dalam kelompok masyarakat, termasuk masyarakat profesional. Sedangkan etika dalam penelitian menunjuk pada prinsip-prinsip etis yang diterapkan dalam kegiatan penelitian, dari proposal penelitian sampai dengan publikasi hasil penelitian.

Pelaku penelitian atau peneliti dalam menjalankan tugas meneliti atau melakukan penelitian hendaknya memegang teguh sikap ilmiah serta perpegang teguh pada etika penelitian, meskipun mungkin penelitian yang dilakukan tidak akan merugikan atau membahayakan bagi subjek penelitian. Secara garis besar, dalam melaksanakan suatu penelitian, meskipun mungkin penelitian yang dilakukan tidak akan merugikan atau membahayakan bagi subjek penelitian. Secara garis besar, dalam melaksanakan sebuah penelitian ada empat prinsip yang harus dipegang teguh (Milton, 1999 dalam Bondan Palestin), yakni:

1. Menghormati harkat dan martabat manusia

Peneliti perlu mempertimbangkan hak-hak subjek penelitian untuk mendapatkan informasi tentang tujuan peneliti melakukan penelitian tersebut. Disamping itu, peneliti juga memberikan kebebasan kepada subjek untuk memberikan informasi atau tidak

memberikan informasi (berpartisipasi). Sebagai ungkapan, peneliti menghormati harkat dan martabat subjek penelitian, peneliti seyogyanya mempersiapkan formulir persetujuan subjek (inform consent) yang mencakup:

- a. Penjelasan manfaat penelitian.
- b. Penjelasan kemungkinan risiko dan ketidaknyamanan yang ditimbulkan.
- c. Penjelasan manfaat yang didapatkan.
- d. Persetujuan peneliti dapat menjawab setiap pertanyaan yang diajukan subjek berkaitan dengan prosedur penelitian.
- e. Persetujuan subjek dapat mengundurkan diri sebagai objek penelitian kapan saja.
- f. Jaminan anonimitas dan kerahasiaan terhadap identitas dan informasi yang diberikan oleh responden.

2. Menghormati privasi dan kerahasiaan subjek penelitian

Setiap orang mempunyai hak-hak dasar individu termasuk privasi dan kebebasan individu dalam memberikan informasi. Setiap orang berhak untuk tidak memberikan apa yang tidak diketahuinya kepada orang lain. Oleh sebab itu, peneliti tidak boleh menampilkan informasi mengenai identitas dan kerahasiaan identitas subjek. Peneliti seyogyanya cukup menggunakan *coding* sebagai pengganti identitas responden.

3. Keadilan dan inklusi atau keterbukaan

Prinsip keterbukaan dan adil perlu dijaga oleh peneliti dengan kejujuran, keterbukaan, dan kehati-hatian. Untuk itu, lingkungan penelitian perlu dikondisikan sehingga memenuhi prinsip keterbukaan, yakni dengan menjelaskan prosedur penelitian. Prinsip keadilan ini menjamin bahwa semua subjek penelitian memperoleh perlakuan dan keuntungan yang sama, tanpa membedakan gender, agama, etnis dan sebagainya.

4. Memperhitungkan manfaat dan kerugian yang ditimbulkan

Sebuah penelitian hendaknya memperoleh manfaat semaksimal mungkin bagi masyarakat. Peneliti hendaknya berusaha meminimalisasi dampak yang merugikan bagi subjek. Oleh sebab itu, pelaksanaan penelitian harus dapat mencegah atau paling tidak mengurangi rasa sakit, cedera, stress, maupun kematian subjek penelitian.

Mengacu pada prinsip tersebut maka peneliti kesehatan hendaknya:

- a. Memenuhi kaidak keilmuan dan dilakukan berdasarkan hati nurani, moral, kejujuran, kebebasan, dan tanggungjawab.
- b. Merupakan upaya untuk mewujudkan ilmu pengetahuan, kesejahteraan, martabat, dan peradaban manusia, serta terhindar dari segala sesuatu yang menimbulkan kerugian atau membahayakan subjek penelitian atau masyarakat pada umumnya (Notoadmojo: hal 202-204, 2012).

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Tk.IV Madiun

Rumah sakit Tk.IV Madiun merupakan rumah sakit kelas D yang memberikan pelayanan dan dukungan kesehatan bagi prajurit TNI dan keluarga jajaran Korem 081/Djs Madiun dengan jumlah populasi 26.035 jiwa. Lokasi Rumah Sakit Tk.IV Madiun adalah Jl.Pahlawan No.79 Madiun Kecamatan Kartoharjo, Propinsi Jawa Timur.

5.1.1.1 Sejarah Rumah Sakit Tk.IV Madiun

Di bawah pimpinan Letkol Soemantri pada tahun 1945. Badan keamanan Rakyat (BKR) dan Tentara Keamanan Rakyat (TKR) dihimpun menuju Residen Devisi I / V TKR / TRI dengan markas di KOREM 081 sekarang.Tahun1945. Dinas Kesehatan Tentara Resimen 1 Devisi V bertugas mengambil dan merawat korban perang dan ditampung di desa Balung, Bendo.

Pada akhir perjuangan 1949, Belanda telah mengakui adanya Resimen Devisi II / IV di kota Madiun.Tahun 1989, Resimen 31 ST 16 Devisi I / IV dirubah menjadi 2 Resimen infantri :

- Resimen infantri A (Menif A) berkedudukan di Madiun
- Resimen infantri B (Menif B) berkedudukan di Kediri

Markas DKT mempunyai 2 lokasi :

1. Jl. Pahlawan 73, Rumah Bp. H. Dimiyati yang digunakan untuk :
 - a. Poliklinik bersalin dan pemeriksaan hamil
 - b. Tempat perawatan penderita atau Bangsal
 - c. Dapur
 - d. Kantor administrasi umum dan medis
 - e. Unit-unit penunjang diagnostic
 - f. Garasi dan kendaraan ambulance
 - g. Kamar mayat
2. Jl. Pahlawan 40 (Sekarang di BRI)

Digunakan khusus untuk Poliklinik gigi, lalu pada tahun 1961 poliklinik atau rumah sakit bersalin berpindah ke jalan Pahlawan 79.

Seiring dengan pembangunan dewasa ini, maka status poliklinik dan TPT atau disebut DKT madiun meningkat menuju Rumah Saki Tk IV Madiun.

- Pada tahun 1952-1963 Rumkit TK IV Madiun dipimpin oleh Kapten Ckd Marsidi.
- Tahun 1963-1966 dipimpin oleh Kapten Ckd dr.Sofyan
- Tahun 1966-1969 dipimpin oleh Kapten Cdm dr. Moelyono
- Tahun 1969-1972 dipimpin oleh Kapten Cdm dr. Tom Uripan Nitiharjo

- Tahun 1972-1975 dipimpin oleh Mayor Ckm dr. Slamet Harmani
- Tahun 1975-1977 dipimpin oleh Mayor Ckm dr. Aswin Sitompul
- Tahun 1977-1981 dipimpin oleh Mayor Ckm dr. Budhiharto
- Tahun 1981-1991 dipimpin oleh Mayor Ckm dr. A. Soedrajat
- Tahun 1991-1993 dipimpin oleh Letkol Ckm dr. Suryono
- Tahun 1993-1994 dipimpin oleh Letkol Ckm dr. Bambang.Setia Budi SpPD
- Tahun 1994-1995 dipimpin oleh Kapten Ckm Agus Subiyanto
- Tahun 1995-1997 dipimpin oleh Letkol Ckm dr. Untung Sunardo
- Tahun 1997-2002 dipimpin oleh Kapten Ckm dr. Teguh Ristiwanto, MARS
- Tahun 2002-2003 dipimpin oleh Kapten Ckm dr. Heri Pujiono
- Tahun 2003-2005 dipimpin oleh Mayor Ckm dr. Dwi Bambang A.W
- Tahun 2005-2007 dipimpin oleh Mayor Ckm (K) dr. Dwi Anna W
- Tahun 2007-2009 dirangkap oleh Letkol Ckm dr. Sofyan solichin,MM

- Tahun 2009-2010 dipimpin oleh Mayor Ckm dr. Djanuar Fitriadi SpB
- Tahun 2010-2015 dipimpin oleh Letnan Kolonel Ckm dr. Soedarmadi Sp.OG
- Tahun 2015 (Bulan Pebruari s.d November) dipimpin oleh Kapten Ckm (K) dr. Inikke Kusumawaty,Sp.A.M.Si.Med
- Tahun 2015 (November 2015 s.d sekarang) dipimpin oleh Mayor Ckm (K) dr. Setia Dewi.

5.1.1.2 VISI

Menjadi rumah sakit pilihan yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan prima, ramah bagi pasien dan keluarga serta berkontribusi bagi masyarakat.

5.1.1.3 MISI

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu serta berorientasi pada kecepatan, ketepatan dan kenyamanan berlandaskan etika dan profesionalisme.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana prasarana pelayanan kesehatan.
4. Memberikan pelayanan yang terjangkau bagi masyarakat.

5.1.1.4 MOTTO

“ Bekerja berdasarkan ilmu, sikap dan ketrampilan”

5.1.1.5 Program Kerja Rumah Sakit Tk.IV Madiun

Program kerja yang telah disusun Rumah Sakit Tk.IV Madiun antara lain:

- a. Memelihara dan meningkatkan kemampuan personel militer dan PNS Rumkit TK.IV.
- b. Memelihara dan merawat Materil Kesehatan agar layak pakai untuk mempertahankan kondisi dan memperpanjang usia pakai.
- c. Mengoptimalkan penggunaan alkes dan obat-obatan.
- d. Melaksanakan kegiatan non program dengan mengacu pada kebijaksanaan yang telah digariskan oleh komando.
- e. Mengevaluasi pelaksanaan organisasi dan tugas Rumkit yang baru
- f. Melaksanakan supervisi dan pengawasan melekat pada seluruh anggota Rumkit
- g. Mengupayakan secara optimal pemenuhan fasilitas saranadan prasarana perijinan serta SDM bagi PPK II
- h. Melaksanakan akreditasi Rumah Sakit Versi 2012.

5.1.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 76 responden dari jumlah populasi yaitu sebanyak 94 karyawan honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan pada bulan Mei 2017 , maka peneliti memperoleh data dari responden yang di kategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, latar

belakang pendidikan, dan masa kerja karyawan. Sehingga hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebar, telah didapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 5.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	17	22,4 %
2.	Perempuan	59	77,6 %
	Jumlah	76	100%

Sumber: Data primer, 2017

Dari tabel 5.1 di atas menunjukkan responden perempuan lebih dominan sebanyak 59 orang dengan persentase 77,6 %.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan angket yang telah disebar kepada responden, telah didapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan usia yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia di Rumah Sakit TK.IV tahun 2017

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-30	59	77,6 %
2.	31-40	11	14,5 %
3.	41-50	5	6,6 %
4.	51-60	1	1,3 %
	Jumlah	76	100 %

Sumber: Data primer, 2017

Dilihat dari segi usia berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa usia yang lebih mendominasi menjadi responden yakni berkisar antara usia 20 – 30 sebanyak 59 responden prosentase 77,6 %, ini menandakan banyaknya responden yang pada masa produktif dalam bekerja.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan angket yang telah disebarakan kepada responden, didapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan dilihat dari SISDIKNAS tahun 2003. Sesuai jenjang pendidikan formal pendidikan dibagi menjadi tiga, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir di Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Tingkat Pendidikan Dasar	0	0 %
2.	Tingkat Pendidikan Menengah	16	21,1%
3.	Tingkat Pendidikan Tinggi	60	78,9%
	Total	76	100.0 %

Sumber: Data primer, 2017

Pada tabel 5.3 diatas, menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan tingkat tinggi mendominasi banyaknya responden yaitu sebanyak 78,9%, pendidikan tinggi ini seperti pendidikan S1, D3, D4 dan sebagainya.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan angket yang telah diberikan kepada responden, telah didapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan lama kerja yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja di Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017

No.	Tahun	Jumlah	Persentase (%)
1.	0-5	52	68,5 %
3.	6-10	18	23,7 %
4.	11-15	2	2,6 %
5.	16-20	2	2,6 %
6.	20-25	2	2,6 %
	Total	76	100,0 %

Sumber: Data primer, 2017

Pada tabel 5.4 diatas, menunjukkan bahwa responden yang bekerja kurang lebih selama 5 tahun yang paling dominan menjadi responden sebanyak 52 responden dengan persentase 68,5 %.

5.1.3 Identifikasi Variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Karyawan Honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017

Deskripsi variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada Rumah Sakit TK.IV Madiun. Analisis deskriptif meliputi perbandingan mean kepuasan kerja dengan mean komitmen. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan komitmen karyawan honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun.

Hasil data yang telah diproses meliputi sebagai berikut:

Tabel 5.5 Data Skor Kepuasan dan Komitmen

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std.Deviation
Kepuasan	76	39,00	78,00	55,21	7,412
Komitmen	76	24,00	58,00	41,24	6,768

Sumber: Olah Data Primer, 2017

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.5 menunjukkan hasil uji analisis tersebut dapat dilihat bahwa untuk skala kepuasan kerja, nilai minimum 39,00, untuk maksimum 78,00 dengan demikian maka diperoleh nilai mean 55,21 dan nilai standart deviasinya 7,412. Selanjutnya nilai komitmen dengan nilai minimum 24,00, untuk maksimum 58,00 dengan demikian diperoleh nilai mean 41,24 dan skor standart deviasi 6,768.

Pada tabel terlihat cukup banyak perbedaan signifikan pada nilai minimum dan maksimum setiap variabel baik kepuasan maupun komitmen, ini menandakan penilaian yang didapatkan pada responden cukup bervariasi.

5.1.3.1 Identifikasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017

Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata dan simpangan baku pada variabel kepuasan kerja. Hasil kategorisasi tersebut disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6 Kategori Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017

No.	Kotegori Kepuasan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Tinggi	12	15,8
2.	Sedang	23	30,3
3.	Rendah	41	53,9
Total		76	100

Sumber: Olah Data Primer 2017

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat dilihat bahwa responden yang memberikan penilaian terbanyak yaitu pada kategori kepuasan rendah yaitu 53,9 % dengan jumlah 41 orang. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan honorer memiliki kepuasan rendah.

5.1.3.2 Identifikasi variabel Komitmen Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017

Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata dan simpangan baku pada variabel Komitmen. Hasil kategorisasi tersebut disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7 Kategori Variabel Komitmen Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017

No.	Kotegori Komitmen	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Tinggi	13	17,1
2.	Sedang	32	42,1
3.	Rendah	31	40,8
Total		76	100

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.7 dapat dilihat bahwa responden terbanyak memberikan penilaian dalam kategori sedang yaitu sebanyak 42,1 %

dengan jumlah 32 orang. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan honorer memiliki komitmen sedang.

5.1.3.3 Tabulasi Silang Kepuasan Kerja Dengan Komitmen

Tabulasi silang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel kepuasan kerja dengan komitmen. Hasil tabulasi silang pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8 Tabulasi Silang Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017

		Komitmen						Total	
		Tinggi		Sedang		Rendah			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Kepuasan	Tinggi	2	16,7	10	83,3	0	0	12	100
	Sedang	1	4,3	14	60,9	8	34,8	23	100
	Rendah	10	24,4	8	19,5	23	56,1	41	100
		13	17,1	32	42,1	31	40,8	76	100

Sumber: Olah data primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.8 dapat diketahui bahwa responden di Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017, yang memiliki kepuasan tinggi serta komitmen tinggi hanya terdapat 2 responden (16,7) ini menandakan masih banyaknya responden yang belum memiliki kepuasan serta komitmen yang tinggi terhadap rumah sakit, sedangkan yang memiliki kepuasan kerja sedang serta komitmen sedang yakni terdapat 14 responden (60,9%), sedangkan yang memiliki kepuasan rendah dan komitmen yang rendah terbanyak dengan jumlah 23 responden (56,1%). Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan dan komitmen responden masih banyak yang rendah ini dilihat dari indikator kepuasan yang terdiri dari kepuasan terhadap gaji, atasan maupun rekan kerja

sehingga mempengaruhi komitmen karyawan pada rumah sakit yakni terbanyak pada kategori sedang.

5.2 Pengujian Hipotesis

Analisis bevariate digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan honorer pada Rumah Sakit TK.IV Madiun. Penelitian ini menggunakan uji statistik yaitu uji *Kendal Tau* dengan ($\alpha = 0,05$) yang diolah menggunakan SPSS 16.00 for windows. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terkait variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan honorer pada Rumah Sakit TK.IV Madiun. Berikut ini hasil analisis Kendall Tau_b yang didapatkan dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for windows*:

Tabel 5.9 Hasil Analisis Kendal Tau untuk Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Honorer pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017

			Kepuasan	Komitmen
Kendall's tau_b	Kepuasan	Correlation Coefficient	1,000	,213
		Sig. (2-tailed)	.	,043
		N	76	76
	Komitmen	Correlation Coefficient	,213	1,000
		Sig. (2-tailed)	,043	
		N	76	76

Sumber: Olah data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.9 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Honorer pada Rumah Sakit TK.IV Madiun, diketahui besarnya sig adalah $0,043 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan honorer pada Rumah

Sakit TK.IV Madiun. Hubungan korelasi sebesar ($r=0,213$) berarti hubungan antara kepuasan kerja dinilai memiliki keeratan lemah. Dengan nilai $r^2= 4,5$ % artinya kepuasan kerja mempengaruhi perubahan tingkat komitmen 4,5%. Sedangkan 95,5% dipengaruhi variabel lain.

Koefisien korelasi Kendall Tau_b yaitu 0,213 disebut hubungan linier yang positif, maka semakin puas karyawan honorer, maka komitmen karyawan akan semakin meningkat. Angka tersebut lebih mendekati pada skor minimal yang berarti bahwa perlu ditingkatkan kembali kepuasan kerja karyawan honorer, sehingga bisa mendekati atau mencapai nilai maksimal.

5.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan honorer pada Rumah Sakit TK.IV madiun Tahun 2017. Pembahasan pada masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

5.3.1 Identifikasi Kepuasan Kerja Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis variabel kepuasan kerja karyawan honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun dapat dilihat berdasarkan tabel 5.6, diketahui bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 12 orang (15,8%) dan kategori rendah sebanyak 41 responden (53,9 %).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan honorer memiliki kepuasan rendah atau dapat dikatakan jika kurang maksimalnya karyawan yang puas dikarenakan berbagai faktor terutama dalam beberapa hal yakni mengenai pemenuhan indikator kepuasan kerja yang meliputi: pemberian gaji, karyawan yang puas hanya terdapat sebanyak 11 responden (14,5%), sikap atasan terdapat 20 responden (26,3%), dan rekan kerja terdapat 20 responden (26,3%).

Ini dikarenakan beberapa hal yang ditemukan peneliti yakni mengenai pemberian gaji yang menurut karyawan yakni gaji yang diterima belum sesuai dengan posisi dan tanggung jawab pekerjaan sehingga tidak sesuai harapan karyawan. Selain itu dalam hal kepuasan terhadap atasan karyawan honorer merasa kurang mendapatkan pujian atas hasil karya yang telah dilakukan serta sikap adil yang belum dilakukan secara maksimal sehingga karyawan masih merasa kurang puas. Selanjutnya dalam hal kepuasan terhadap rekan kerja masih kurangnya rasa untuk saling mendukung dan memberikan dorongan satu sama lain sehingga menimbulkan ketidakpuasan.

Indikator kepuasan gaji digunakan untuk mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang

harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya oleh karenanya (Priansa, 2016 : hal 292-293).

Peran manajer dapat mempengaruhi faktor motivasi dan lingkungan, peran manajer juga mungkin mempengaruhi faktor lain, bergantung pada tugas manajer (bagaimana manajer bekerja dalam suatu organisasi). Secara umum, peran manajer dapat di nilai dari kemampuannya dalam memotivasi dan meningkatkan kepuasan staf. Kepuasan kerja staf dapat di lihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis. Kebutuhan psikis tersebut dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya (Nursalam, 2016: 92).

Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (employee centered) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (job centered) (Priansa, 2016).

Pengukuran kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekan yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun (Priansa, 2016).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima

pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima ((Robbins, 2003:78) dalam Priansa, 2016).

Karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapatkan ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehinggalah menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan (As'ad, 2004).

Menurut peneliti sebaiknya pihak rumah sakit lebih meningkatkan kepuasan karyawannya terutama untuk karyawan honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun, pengelolaan manajemen yang baik dapat membantu untuk rumah sakit agar dapat memaksimalkan tenaga yang ada agar dapat mengembangkan rumah sakit sehingga akan didapatkan pendapatan rumah sakit yang nantinya sebagian dapat menopang kebutuhan karyawannya terutamaterhadap kepuasan gaji. Gaji yang diberikan juga sebaiknya sesuai pendidikan yang dimiliki karyawan serta sesuai dengan sifat pekerjaan dan beban kerja pekerjaannya.

Selain itu kepuasan karyawan terhadap atasan juga harus diperhatikan, karyawan menuntut sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan

serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya tingkat kepuasan juga dapat dilihat dari sikap rekan kerja, semakin pandai secara teknis dan mendukung secara social maka akan berdampak pula pada kepuasan kerja karyawan di rumah saki. Bagi kebanyakan karyawan, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan, mendorong maupun mendukung satu sama lain dapat meningkatkan kepuasan kerja. Rumah sakit dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

Untuk itu sebaiknya atasan mengorganisasi karyawan honorer dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dengan membangun hubungan yang dekat serta komunikasi baik. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif. Atasan diharapkan dapat mengelola komunikasi yang baik dan lancar dengan karyawan, dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya, keadaan yang seperti ini akan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap masing-masing karyawan.

Agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pihak manajemen dapat memotivasi para karyawan agar dapat menerapkan perilaku OCB

yaitu perilaku diluar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini merupakan tindakan sukarela karyawan untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi. Contohnya antara lain tepat waktu, membantu rekan kerja, memberikan usulan untuk memperbaiki organisasi, dan tidak menyia-nyaiakan waktu di tempat kerja.

5.3.2 Identifikasi Komitmen Karyawan Honorar Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017

Hasil penelitian dilihat berdasarkan tabel 5.7 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen dalam kategori tinggi terdapat 13 responden (17,1 %), sedangkan penilaian terbanyak pada kategori sedang 32 responden (42,1%).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan honorar memiliki komitmen sedang ini artinya masih banyak karyawan yang belum memiliki keterikatan yang sangat kuat dengan rumah sakit, terutama dalam komitmen kontinu dan normatifnya. Ini dilihat dari hasil olah data yang memiliki komitmen kontinu tinggi hanya sebanyak 14 responden (18,4%) dan komitmen normatif tinggi sebanyak 15 responden (19,7%), dari total sampel sebanyak 76 responden.

Komitmen yang dinilai sedang yakni dikarenakan dari hasil pertimbangan responden tentang besarnya pengorbanan jika akan meninggalkan rumah sakit seperti banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi sehingga didalam organisasi ada rasa keterpaksaan karena tidak ada alternatif lain, serta perasaan sebaliknya seperti perasaan tidak

merasakan kerugian jika berhenti dari pekerjaannya dikarenakan telah memiliki alternatif lain, selain itu karyawan honorer belum memiliki rasa kesetiaan yang lebih kepada rumah sakit sehingga tidak memikirkan kewajibannya untuk menetap di rumah sakit sehingga menimbulkan rasa ingin keluar dari pekerjaannya dengan mudah jika ada alternatif lain.

Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen secara utuh, yakni suatu interaksi positif antara karyawan dengan rumah sakit karena adanya kesamaan nilai dan tujuan sehingga secara emosi dapat mengenal, terikat dan terlibat dalam organisasi utamanya yang dimaksudkan disini adalah rumah sakit. Komitmen afektif akan mempengaruhi kuat lemahnya keterlibatan karyawan terhadap rumah sakit, maka dari itu sangat perlu ditingkatkan pendalaman organisasional bagi karyawan, seberapa baik karyawan memahami organisasi termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik (Priansa, 2016).

Komitmen kontinu yang tinggi akan menyebabkan pegawai bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam diri pegawai bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka pegawai tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka pada tahap selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang dihasilkannya buruk (Priansa, 2016).

Allen dan Meyer menyatakan bahwa komitmen normatif merupakan keyakinan karyawan tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi. Karyawan tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugasnya baginya dari organisasi. Adanya komitmen normatif diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan seperti *Job performance*, *work attendance*, dan *organizational citizenship*. Komitmen normatif akan berdampak kuat pada iklim kerja (Priansa, 2016).

Menurut peneliti, pihak manajemen rumah sakit hendaknya mengadakan pertemuan atau agenda rutin yang ditujukan kepada semua karyawan honorer di rumah sakit, dalam pertemuan akan dijelaskan bahwa bagaimana rumah sakit itu berjalan, nilai yg dimiliki rumah sakit seberapa penting sehingga dapat meningkatkan suatu perasaan yang dimiliki karyawan secara psikologis terhadap organisasi yang didasarkan kepada perasaan keinginan terlibat dalam organisasi agar dapat ditanamkan nilai kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral, organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menghasilkan komitmen yang tinggi.

Komitmen juga merupakan suatu penilaian terhadap pengorbanan yang terkait jika meninggalkan rumah sakit, seorang yang

mempertimbangan untung rugi karyawan berkaitan untuk tetap bertahan atau meninggalkan, kebutuhan karyawan, kesadaran karyawan akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi, karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota. Maka dari itu hendaknya pihak rumah sakit memenuhi hak dari karyawan honorer itu sendiri dan benar-benar memberikan perlakuan yang baik pada masa kerja karyawan dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap rumah sakit sehingga dapat mendukung dan berkontribusi terhadap kemajuan rumah sakit, sehingga dapat mencegah karyawan dari sikap pasif dan membiarkan saja keadaan yang tidak baik.

Komitmen juga diartikan sebagai keterikatan untuk terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi, dikarenakan merasa memiliki kewajiban untuk tetap tinggal. Oleh karena itu perlu penekanan pentingnya kesetiaan, organisasi sebaiknya menanamkan kepercayaan pada karyawan bahwa organisasi mengharapkan loyalitas karyawan maka karyawan akan menunjukkan komitmen yang tinggi.

5.3.3 Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017

Berdasarkan data skor kepuasan menunjukkan hasil analisis deskriptif untuk kepuasan kerja, dengan hasil nilai minimum 39,00, untuk maksimum 78,00 dengan demikian maka diperoleh nilai mean sebesar 55,21 dan skor standart deviasinya 7,412. Selanjutnya untuk

analisis deskriptif untuk variabel komitmen nilai minimum 24,00, untuk maksimum 58,00, dengan demikian diperoleh nilai mean 41,25 dan skor standart deviasinya 6,768.

Berdasarkan analisis uji *Kendal Tau*, pada tabel didapatkan nilai $r = 0,213$ dan $p = 0,043$. Dari hasil tersebut diperoleh sig 0,043 lebih kecil dibanding nilai α sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa korelasi antara skor kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan honorer adalah bermakna artinya ada hubungan yang signifikan antara rasio kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan honorer pada Rumah Sakit TK,IV Madiun. Dari hasil analisis *Kendal Tau* Diketahui *Koefisien kontingensi (CC)* sebesar 0,213 menunjukkan arah korelasi positif dengan skala keeratan korelasi 0,21-0,40 menunjukkan tingkat kekuatan korelasi rendah atau lemah. Dengan nilai r^2 4,5% artinya kepuasan mempengaruhi perubahan tingkat komitmen 4,5%. Sedangkan 95,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil analisis ini berfungsi sebagai indikator untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (kepuasan terhadap gaji, pekerjaan, atasan dan rekan kerja) dengan variabel dependen (komitmen afektif, kontinu dan normatif). Sedangkan besaran dari nilai r^2 yang telah ditunjukkan adalah sebesar 4,5% yang artinya bahwa seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu sebesar 4,5%.

Berdasarkan hasil tabulasi silang diketahui yang memiliki kepuasan rendah menghasilkan komitmen yang rendah terdapat 23

responden(56,1%) dari total 41 responden. Sebaliknya yang memiliki kepuasan tinggi diperoleh komitmen yang tinggi dengan jumlah 2 responden (16,7%) dari total 12 responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan. Karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya akan mencari tempat kerja yang lain. Semakin puas karyawan dengan pekerjaannya, semakin jarang dia berfikir untuk keluar dari pekerjaannya.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan sebagainya. Oleh karena itu, penghargaan psikis sangat diperlukan agar seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing manakala melakukan suatu kesalahan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja.

Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran

atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan (Priansa, 2016).

Kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci suatu motivasi dan kepuasan kerja. Jika seseorang bekerja, maka kebutuhan pencapaian prestasi tersebut berubah sebagai dampak dari beberapa faktor dalam organisasi: program pelatihan, pembagian atau jenis tugas yang diberikan, tipe supervisi yang dilakukan, perubahan pola motivasi dan faktor-faktor lain. Seseorang memilih pekerjaan di dasarkan pada kemampuan yang dimiliki tidak di manfaatkan dan di kembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini maka persepsi seseorang memegang peranan penting sebelum melaksanakan atau memilih pekerjaannya (Nursalam, 2012).

Luthans (2006:38), menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana para karyawan mempunyai kemampuan untuk memberikan diri mereka dan membuat suatu kontribusi personal untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan (Winardi, 2004).

Sebagian besar teori melihat pindah kerja merupakan hasil dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Spector, 1997). Karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya akan mencari tempat kerja

yang lain. Semakin puas karyawan dengan pekerjaannya, semakin jarang dia berfikir untuk keluar dari pekerjaannya (Priansa, 2016).

Komitmen yang tinggi dapat tercapai jika didukung dengan karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan kepuasan dan komitmen karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 lebih kecil dari α sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang yang termotivasi tersebut akan sekuat tenaga kerja keras melakukan pekerjaan dengan baik untuk keberhasilan organisasi. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasi karyawan.

Kepuasan kerja berhubungan terhadap komitmen karyawan karena skala keeratan hubungan menunjukkan nilai 0,213 dengan nilai keeratan lemah, berarti terdapat keeratan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan pada Rumah Sakit TK.IV Madiun dengan ketentuan ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu promosi, kedudukan, pangkat, umur, jaminan finansial dan sosial serta mutu pengawasan.

Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada organisasi tersebut. Hal yang paling

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

Selain itu kesesuaian pendidikan dapat membuat karyawan mengetahui pekerjaan, tanggungjawab yang harus dilakukan, sehingga membuat mereka puas terhadap pekerjaannya. Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komitmen, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen karyawan atau meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan organisasi. Karyawan yang telah bekerja

dengan senang hati dan tanpa ada paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu sebaiknya pihak manajemen lebih memperhatikan lagi bagaimana pengelolaan karyawan honorer seperti perancangan strategi untuk menciptakan situasi kondusif. Salah satu strategi yang perlu dikembangkan adalah rencana pembagian tugas demi meningkatkan efektifitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Rencana pembagian tugas terdiri dari tiga aspek yakni pengembangan tugas, keterlibatan tugas, dan rotasi tugas. Hal ini dilakukan agar didapatkan hasil kepuasan kerja yang baik bagi karyawan terutama karyawan honorer, sehingga dapat menumbuhkan komitmen karyawan yang tinggi juga.

Meningkatnya komitmen yang tinggi dapat terjadi apabila karyawan honorer memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi didalam rumah sakit. Selanjutnya perlu deteksi akan adanya kekurangan komitmen apabila dilakukan lebih dini akan lebih mudah untuk menghindari masalah dikemudian hari. Sangat penting bagi pihak manajemen rumah sakit untuk melakukan observasi terhadap tingkat antusiasme dan komitmen yang ditunjukkan karyawan terhadap kesepakatan sasaran dan tingkat kinerja. Kemudian dapat dilakukan rangsangan yaitu berupa kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada karyawan berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha,

partisipasi, bagi atasan membuat karyawan merasa dihargai, mengusahakan dukungan terhadap karyawan.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian yang telah dilakukan peneliti terdapat keterbatasan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini mengambil populasi yaitu karyawan honorer yang berarti merupakan seluruh karyawan dengan karakteristik yang bermacam-macam sehingga jawaban yang diberikan responden memungkinkan sangat bervariasi.

2. Jenis Instrumen

Penelitian yang dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup sehingga jawaban yang di berikan responden sangat terbatas dan hanya akan menjawab sesuai pilihan jawaban yang telah di tulis di dalam kuesioner.

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan dimana hasil penelitian kurang mendukung penelitian sebelumnya. keterbatasan tersebut ternyata berasal dari kemungkinan keterbatasan dalam menerjemahkan alat ukur sehingga terjadi ketidaksesuaian antara yang diinginkan peneliti dengan pemahaman yang dimiliki responden.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan honorer pada Rumah Sakit TK.IV Madiun tahun 2017 peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil skor kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai minimum 39,00, untuk maksimum 78,00 dengan demikian maka diperoleh nilai mean 55,21 dan nilai standart deviasinya 7,412. Responden yang memberikan penilaian terbanyak yakni dalam kategori rendah yaitu 53,9 % dengan jumlah 41 orang.
2. Hasil skor komitmen dapat dilihat dengan nilai minimum 24,00, untuk maksimum 58,00 dengan demikian diperoleh nilai mean 41,24 dan skor standart deviasi 6,768. Responden yang memberikan penilaian terbanyak pada variabel komitmen dalam kategori sedang yaitu sebanyak 42,1 % dengan jumlah 32 responden.
3. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun pada bulan Mei 2017 dengan nilai p value sebesar 0,043 yakni lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Diketahui koefisien kontingansi (CC) sebesar 0,213, maka dapat disimpulkan bahwa adanya keeratan hubungan yang lemah antara

kepuasan kerja dan komitmen karyawan honorer di Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan honorer pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017 peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit TK.IV Madiun.
 - a. Sebaiknya pihak Rumah Sakit TK.IV Madiun lebih meningkatkan hubungan kekerabatan dengan atasan dan rekan kerja, pemberian gaji yang sesuai kepada karyawan honorer. Beberapa indikator kepuasan kerja karyawan honorer harus diperbaiki dan ditingkatkan, dan indikator yang sudah baik perlu dipertahankan.
 - b. Perlu meningkatkan komitmen afektif, kontinu, dan normatif karyawan melalui pemberian penghargaan sesuai dengan kontribusi mereka sehingga memberikan keyakinan pada karyawan bahwa mereka memiliki peran yang sangat penting untuk Rumah Sakit.
 - c. Bagi pihak manajemen rumah sakit penting untuk menjaga konsistensi dalam meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan terus termotivasi untuk meningkatkan komitmennya terhadap rumah sakit. Seperti kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada karyawan berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi, bagi atasan membuat karyawan merasa dihargai,

mengusahakan dukungan terhadap karyawan khususnya karyawan honorer.

2. Bagi STIKES Bahkti Husada Mulia Madiun.

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian dan sumbangan pemikiran untuk kegiatan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini masih belum sempurna karena keterbatasan peneliti, diharapkan peneliti lain mampu mengembangkan penelitian ini mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen lain dengan menggunakan parameter yang berbeda, agar dapat dikembangkan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Wahyudi dan Hasni Dyah Kurniawati, 2015. "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dengan organizational Citizenship Behavior*" Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.9 No. 1 Juni 2015: 1-10
- As'ad,Moh. 2004. "*Psikologi Industri*". Yogyakarta: Liberty.
- Dian Kristianto Dkk. "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Studi pada RSUD Tugurejo Semarang*". Universitas Diponegoro.
- Giarti Slamet . 2014 . "*Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*"
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta. Andi.
- Handoko,Hani. 2008."*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*" Jogjakarta.
- Juni,Priansa Doni . 2016. "*Perencanaan dan Pengembangan SDM*". Bandung: Alfabeta.
- Komariah,Imas, Anwar.Yohny, dan Edison.Emron. 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bandung: Alfabeta.
- Malayu SP,Hasibuan.2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardiana,Inge. Hubeis S,Aida Vitalaya, dan Panjaitan,Nurmala K. 2014. "*Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa*" Jurnal Manajemen IKM Vol 9 No 2. September 2014.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. "*Metodologi Penelitian Kesehatan*".Jakarta: Rineka Cipta.
- Novianti, Puri. "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X*". 2011. UIN Syarif Hidayatullah.
- Nursalam.2016. "*Manajemen keperawatan*". Jakarta: Salemba Medika.

- Puspitawati ,Ni Made Dwi. I Gede Riana.2014) dengan judul penelitian “*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan Pekerja Hotel Bali Hyatt Sanur*”. UNUD.
- Rahmawati,Yeni.2016. “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Karyawan di Puskesmas Gantrung Kecamatan Kebonsari Madiun 2016*”.
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Saryoko. 2011. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jogjakarta: Mitra Cendekia Press.
- Sijabat, Jadongan. “*pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah*”. Jurnal Vo.19, No 3, Oktober 2011, Hal 592-608.
- Swarjana,IKetut. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Soeroso,Santooso. 2002. “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*”. Jakarta: EGC.
- Sujarweni.Wiratna. 2014. “*Metodologi Penelitian*”. Yogyakarta: Gava Media.
- Tania, Anastasia. Dan Eddy M.Sutanto. 2013 “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT.DAI KNIFE di Surabaya*”. Jurnal AGORA Vol,1. No.3.
- Wibowo. “*Manajemen kinerja*”. 2016. Jakarta: Rajawali Pers
- Winardi. “*Manajemen Prilaku Organisasi*”. 2004. Jakarta: Prenada Medika.
- Wulandari,Puput. 2015. “ *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta*”.

LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada

Calon Responden Penelitian

Di Tempat-

Dengan hormat,

Saya mahasiswa dari Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat di STIKES BHAKTI HUSADA MULIA Madiun. Saya mengadakan penelitian ini sebagai salah satu syarat menjadi Sarjana Kesehatan Masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017”**.

Dalam rangka memenuhi data yang saya perlukan dalam penelitian. Saya sangat mengharapkan bantuan bapak/Ibu/Saudara bersedia mengisi kuesioner dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini dengan sebenar-benarnya.

Pengisian kuesioner ini tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara, data yang kami kumpulkan ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan kami menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara. Demikian permohonan kami dan atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

Lutfi Annisa Rahayu

201303029

LEMBAR PERSETUJUAN
(INFORMED CONSENT)

Setelah mendapatkan penjelasan serta mengetahui tujuan dari penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun Tahun 2017”**, saya menyatakan setuju di ikut sertakan dalam penelitian ini untuk mengisi angket yang diberikan peneliti.

Saya telah diberitahu peneliti bahwa jawaban angket ini bersifat sukarela dan hanya dipergunakan untuk keperluan penelitian. Oleh karena itu dengan sukarela saya ikut berperan serta dalam penelitian ini.

Madiun, Mei 2017

Responden

(.....)

KUESIONER PENELITIAN
SURVEI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN
HONORER
PADA RUMAH SAKIT TINGKAT IV MADIUN TAHUN 2017

DATA RESPONDEN :

Nomor Responden :

Umur : Tahun

Jenis kelamin : () Laki-laki () Wanita

Tingkat Pendidikan :

Jabatan :

Lama Kerja :

Pemberitahuan :

1. Kuesioner ini rahasia, identitas anda hanya akan diketahui oleh peneliti dan sangat dirahasiakan.
2. Sangat diperlukan kejujuran dan kebenaran dalam mengisi jawaban.
3. Jawablah sesuai kondisi saat ini.

Petunjuk pengisian kuesioner:

Berilah tanda checklist (√) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban anda, setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Ada lima (5) alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert, yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)

- 3 = Cukup Setuju (CS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

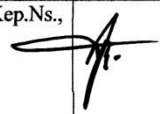

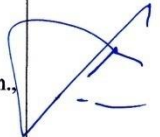
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.					
2.	Gaji di instansi saya bekerja telah sesuai di bandingkan dengan UMR di daerah saya.					
3.	Gaji yang saya terima saat ini tidak sesuai dengan posisi pekerjaan saya.					
4.	Gaji yang saya terima saat ini tidak sesuai dengan harapan saya.					
5.	Pekerjaan yang saya kerjakan sangat memberi makna prestasi dan kesempatan belajar bagi saya.					
6.	Saya tidak memiliki kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berbeda dari waktu ke waktu.					
7.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan.					
8.	Saya diberi tanggungjawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					
9.	Atasan bersikap baik dan bertanggungjawab.					
10.	Atasan selalu memuji karya baik saya sehingga membuat saya senang.					
11.	Atasan saya tidak pernah melaksanakan supervisi.					
12.	Atasan bersikap adil pada semua bawahan.					
13.	Keeratan hubungan saya dengan rekan kerja selama ini membuat pekerjaan saya berjalan sangat baik.					
14.	Rekan kerja terhadap saya tidak pernah memberikan dorongan dan dukungan.					
15.	Tempat kerja saya selama ini sering terjadi konflik.					
16.	Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu dalam pekerjaan saya.					
17.	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.					

	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
18.	Saya merasa bahwa nilai-nilai yang ada pada Rumah Sakit TK.IV sangat mirip dengan nilai yang saya anut.					
19.	Saya merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari Rumah Sakit TK.IV.					
20.	Saya akan tetap setia dengan pekerjaan karena merasa berhutang budi atau karena ada hubungan kerabat di Rumah Sakit TK.IV.					
21.	Saya merasa masalah yang terjadi di Rumah Sakit TK.IV adalah masalah saya juga.					
22.	Saya akan pindah bekerja karena merasa tidak memiliki dan mencintai pekerjaan yang ada sekarang.					
23.	Bekerja di Rumah Sakit TK.IV ini hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
24.	Saya merasa tidak memiliki alternatif lain untuk meninggalkan Rumah Sakit TK.IV.					
25.	Saya merasa mengalami kerugian besar jika meninggalkan Rumah Sakit TK.IV.					
26.	Saya tidak merasa rugi jika sekarang saya berhenti dari Rumah Sakit TK.IV.					
27.	Saya merasa mendapat banyak sekali manfaat di Rumah Sakit TK.IV.					
28.	Jika Saya mendapat tawaran bekerja yang lebih baik di Rumah Sakit lain, saya merasa bersalah jika meninggalkan Rumah Sakit TK.IV ini.					
29.	Saya menyadari kesetiaan pada Rumah Sakit TK.IV ini adalah hal penting.					
30.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk menetap di Rumah Sakit TK.IV ini.					

Lampiran 2

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI
PRODI KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHA KTI HUSADA MULIA MADIUN**

Nama : Lutfi Annisa Rahayu
Nim : 201303029
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen
Karyawan Honorer Pada Rumah Sakit TK.IV Madiun
Tahun 2017

NO	SUB BAB	HAL YANG DIREVISI	PENGUJI	Tanda Tangan
1.	Bab 5 dan 6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbaiki keterangan tabel dengan menggunakan analisa peneliti. 2. Analisis karakteristik lama kerja responden 3. Perdalam pembahasan setiap variabel berdasarkan instrumen penelitian. 4. Persingkat kesimpulan 5. Saran di sesuaikan dengan opini. 	Kuswanto, S.Kep.Ns., M.Kes	
2.	Lampiran Depan, Bab 4 dan 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abstrak 2. Kata Pengantar 3. Perbaiki penulisan tabel definisi operasional pada Bab 4 4. Perdalam opini pada pembahasan variabel penelitian pada Bab 5. 	Retno Widiarini, S.km., M.Kes	
3.	Bab 1 dan 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbaiki tabel pada bab 1 2. Penambahan opini pada pembahasan bab 5. 	Suhadi Prayitno, S.Km., MM	

Mengetahui,
Ketua Prodi Kesehatan Masyarakat


Avicena Sakufa, S.KM., M.Kes
NIS. 201501014

Nama Mahasiswa : *LUTH ANISA RAHAYU*
 NIM : *201103029*
 Judul : *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Pelayanan*
 Pembimbing 1 : *Rahm Widiarini S.K.M.N.Pes*
 Pembimbing 2 : *Luhadi Prayitno*

PEMBIMBING 1				
NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
01	07-07-2017	Pratin capaian kinerja lanjutan bab 2 & 3	Final	<i>[Signature]</i>
02	04-08-2017	Bab 4 lanjutan bab 4 isian kuisioner Wesfafi lampiran	REVISI tujuan kuisioner	<i>[Signature]</i>
03	16-08-2017	Bab 4	revisi DO K. dg Dus	<i>[Signature]</i>
04	23-08-2017		revisi kuisioner Wesfafi lampiran	<i>[Signature]</i>

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR

***** PRODI S1 KESEHATAN MASYARAKAT *****

PEMBIMBING 2				
NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
01	07-2017	Bab 1, 2		<i>[Signature]</i>
02	21-2017	Bab 1, 2, 3 - lanjut		<i>[Signature]</i>
03	29/08-2017	revisi kuisioner Wesfafi		<i>[Signature]</i>
04	31-2017	bab 5 dan 6 revisi kuisioner Wesfafi lampiran		<i>[Signature]</i>
05		revisi kuisioner Wesfafi lampiran		<i>[Signature]</i>
06	07-2017	uji validasi kec		<i>[Signature]</i>
07	07-2017	revisi kuisioner Wesfafi lampiran		<i>[Signature]</i>
08	18-2017	revisi kuisioner Wesfafi lampiran, gbr Geri T. dan kec		<i>[Signature]</i>

NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	FASE KONSULTASI	TMT
3	29-02-2017		Review Literatur	
4	30-03-2017	kelebihan → CMBL bisa menjadi nilai ditambah 70 lebih ENERGI		
7	03-04-2017	ACC NASBOK pemeriksaan ujian		
8	09-05-2017	Hasil uji validitas dan reliabilitas → valid, di terima lanjutan penelitian		
9	06-06-2017	Revisi hasil lanjutan bab 5 pembahasan		
10	19-06-2017	Revisi hasil Revisi format		

NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	FASE KONSULTASI	TMT
	18-07-17	Revisi hasil & pembahasan		
	20-07-17	ACC NASBOK pemeriksaan ujian		

Kaprosdi Kesehatan Masyarakat

Date: 10/08/2017

RENCANA KEGIATAN SKRIPSI 2017

No	Rencana Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Finalisasi Judul	■																															
2	Finalisasi tempat penelitian	■																															
3	Penentuan Masalah		■	■																													
4	Penyusunan proposal		■	■	■	■	■	■	■																								
5	Persiapan ujian proposal												■																				
6	Pelaksanaan ujian proposal												■	■	■	■	■																
7	Revisi												■	■	■	■	■																
8	Persiapan Turun Penelitian																			■	■												
9	Penelitian																			■	■	■	■	■	■								
10	Entri data mentah																			■	■	■	■	■	■								
11	Penyusunan laporan Akhir																			■	■	■	■	■	■								
12	Konsultasi naskah ujian sidang																											■	■				
13	Persiapan Ujian Skripsi																											■	■				
14	Pelaksanaan ujian skripsi																											■	■				
15	Revisi naskah skripsi																											■	■				
16	Menyerahkan hard copy																											■	■				

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Pertanyaan	r.Hitung	Keputusan
1.	.428	Valid
2.	.318	Valid
3.	.543	Valid
4.	.693	Valid
5.	.396	Valid
6.	.713	Valid
7.	.603	Valid
8.	.535	Valid
9.	.400	Valid
10.	.581	Valid
11.	.380	Valid
12.	.473	Valid
13.	.328	Valid
14.	.511	Valid
15.	.321	Valid
16.	.756	Valid
17.	.551	Valid
18.	.522	Valid
19.	.460	Valid
20.	.682	Valid
21.	.580	Valid
22.	.575	Valid
23.	.490	Valid
24.	.433	Valid
25.	.616	Valid
26.	.545	Valid
27.	.513	Valid
28.	.493	Valid
29.	.592	Valid
30.	.714	Valid

[DataSet1] D:\VALIDITAS 2017\fiks valid realible.sav

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	30

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
gaji	108.80	203.545	.428	.919
gaji	109.30	207.321	.318	.920
gaji	109.20	198.166	.543	.917
gaji	109.87	192.051	.693	.915
pekerjaan	108.37	203.689	.396	.919
Pekerjaan	110.37	190.033	.713	.914
pekerjaan	108.40	202.800	.603	.917
pekerjaan	108.43	202.392	.535	.918
Sikap atasan	108.33	205.954	.400	.919
Sikap atasan	108.73	201.030	.581	.917
Sikap atasan	108.77	201.840	.380	.920
Sikap atasan	108.67	202.506	.473	.918
Rekan kerja	108.40	204.386	.328	.920
Rekan kerja	109.53	191.361	.511	.919
Rekan kerja	108.63	207.068	.321	.920
Rekan kerja	108.53	201.706	.756	.916
Rekan kerja	108.47	204.120	.551	.918
Afekfif	108.83	198.144	.522	.918
Afekfif	108.27	204.754	.460	.919
Afekfif	109.57	188.392	.682	.915
Afekfif	108.90	201.128	.580	.917
Afekfif	109.57	189.564	.575	.918
kontinu	109.50	198.121	.490	.918
Kontinu	109.80	199.269	.433	.919
Kontinu	109.07	197.926	.616	.916
Kontinu	109.53	194.120	.545	.918
Normatif	108.33	204.920	.513	.918
Normatif	109.10	199.541	.493	.918

Normatif	108.33	203.678	.592	.918
Normatif	108.70	198.907	.714	.916

Item-Total Statistics

Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
gaji	0,312	.428	Valid
gaji	0,312	.318	Valid
gaji	0,312	.543	Valid
gaji	0,312	.693	Valid
pekerjaan	0,312	.396	Valid
Pekerjaan	0,312	.713	Valid
pekerjaan	0,312	.603	Valid
pekerjaan	0,312	.535	Valid
Sikap atasan	0,312	.400	Valid
Sikap atasan	0,312	.581	Valid
Sikap atasan	0,312	.380	Valid
Sikap atasan	0,312	.473	Valid
Rekan kerja	0,312	.328	Valid
Rekan kerja	0,312	.511	Valid
Rekan kerja	0,312	.321	Valid
Rekan kerja	0,312	.756	Valid
Rekan kerja	0,312	.551	Valid
Afekfif	0,312	.522	Valid
Afekfif	0,312	.460	Valid
Afekfif	0,312	.682	Valid
Afekfif	0,312	.580	Valid
Afekfif	0,312	.575	Valid
kontinu	0,312	.490	Valid
Kontinu	0,312	.433	Valid

Kontinu		0,312		.616	Valid
Kontinu		0,312		.545	Valid
Normatif		0,312		.513	Valid
Normatif		0,312		.493	Valid
Normatif		0,312		.592	Valid
Normatif	0,312			.714	Valid

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach' Alpha, jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 30 maka nilai r tabel di peroleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (degree of freedom) = $n - 2$, jadi $df = 30 - 2 = 28$, maka r tabel = 0,312. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel. Dapat dilihat dari Corrected Item Total Correlation.

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Pertanyaan	r.Hitung	Keputusan
1.	.428	Valid
2.	.318	Valid
3.	.543	Valid
4.	.693	Valid
5.	.396	Valid
6.	.713	Valid
7.	.603	Valid
8.	.535	Valid
9.	.400	Valid
10.	.581	Valid
11.	.380	Valid
12.	.473	Valid
13.	.328	Valid
14.	.511	Valid
15.	.321	Valid
16.	.756	Valid
17.	.551	Valid
18.	.522	Valid
19.	.460	Valid
20.	.682	Valid
21.	.580	Valid
22.	.575	Valid
23.	.490	Valid
24.	.433	Valid
25.	.616	Valid
26.	.545	Valid
27.	.513	Valid
28.	.493	Valid
29.	.592	Valid

Reliability Statistics

30.	.714	Valid
-----	------	-------

[DataSet1] D:\VALIDITAS 2017\fiks valid realible.s
av

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	30

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
gaji	108.80	203.545	.428	.919
gaji	109.30	207.321	.318	.920
gaji	109.20	198.166	.543	.917
gaji	109.87	192.051	.693	.915
pekerjaan	108.37	203.689	.396	.919
Pekerjaan	110.37	190.033	.713	.914
pekerjaan	108.40	202.800	.603	.917
pekerjaan	108.43	202.392	.535	.918
Sikap atasan	108.33	205.954	.400	.919
Sikap atasan	108.73	201.030	.581	.917
Sikap atasan	108.77	201.840	.380	.920
Sikap atasan	108.67	202.506	.473	.918
Rekan kerja	108.40	204.386	.328	.920
Rekan kerja	109.53	191.361	.511	.919
Rekan kerja	108.63	207.068	.321	.920
Rekan kerja	108.53	201.706	.756	.916
Rekan kerja	108.47	204.120	.551	.918
Afekfif	108.83	198.144	.522	.918
Afekfif	108.27	204.754	.460	.919
Afekfif	109.57	188.392	.682	.915

Afekfif	108.90	201.128	.580	.917
Afekfif	109.57	189.564	.575	.918
kontinu	109.50	198.121	.490	.918
Kontinu	109.80	199.269	.433	.919
Kontinu	109.07	197.926	.616	.916
Kontinu	109.53	194.120	.545	.918
Normatif	108.33	204.920	.513	.918
Normatif	109.10	199.541	.493	.918
Normatif	108.33	203.678	.592	.918
Normatif	108.70	198.907	.714	.916

Item-Total Statistics

Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
gaji	0,312	.428	Valid
gaji	0,312	.318	Valid
gaji	0,312	.543	Valid
gaji	0,312	.693	Valid
pekerjaan	0,312	.396	Valid
Pekerjaan	0,312	.713	Valid
pekerjaan	0,312	.603	Valid
pekerjaan	0,312	.535	Valid
Sikap atasan	0,312	.400	Valid
Sikap atasan	0,312	.581	Valid
Sikap atasan	0,312	.380	Valid
Sikap atasan	0,312	.473	Valid
Rekan kerja	0,312	.328	Valid
Rekan kerja	0,312	.511	Valid
Rekan kerja	0,312	.321	Valid
Rekan kerja	0,312	.756	Valid
Rekan kerja	0,312	.551	Valid
Afekfif	0,312	.522	Valid

Afekfif	0,312	.460	Valid
Afekfif	0,312	.682	Valid
Afekfif	0,312	.580	Valid
Afekfif	0,312	.575	Valid
kontinu	0,312	.490	Valid
Kontinu	0,312	.433	Valid
Kontinu	0,312	.616	Valid
Kontinu	0,312	.545	Valid
Normatif	0,312	.513	Valid
Normatif	0,312	.493	Valid
Normatif	0,312	.592	Valid
Normatif	0,312	.714	Valid

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach' Alpha, jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 30 maka nilai r tabel di peroleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (degree of freedom) = $n - 2$, jadi $df = 30 - 2 = 28$, maka r tabel = 0,312. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel. Dapat dilihat dari Corrected Item Total Correlation.

OUTPUT SPSS

Distribusi Frekuensi karakteristik responden

Statistics

		LAMAKERJA	PENDIDIKAN	JENISKEL	USIA
N	Valid	76	76	76	76
	Missing	61	61	61	61

1. Berdasarkan Usia Responden

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	59	43.1	77.6	77.6
	31-40	11	8.0	14.5	92.1
	41-50	5	3.6	6.6	98.7
	51-60	1	.7	1.3	100.0
	Total	76	55.5	100.0	
Missing	System	61	44.5		
Total		137	100.0		

2. Berdasarkan Pendidikan Responden

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pendidikan Menengah	16	11.7	21.1	21.1
	Pendidikan Tinggi	60	43.8	78.9	100.0
	Total	76	55.5	100.0	
Missing	System	61	44.5		
Total		137	100.0		

3. Berdasarkan Jenis Kelamin

JENISKEL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI2	17	12.4	22.4	22.4
	PEREMPUAN	59	43.1	77.6	100.0
	Total	76	55.5	100.0	
Missing	System	61	44.5		
Total		137	100.0		

4. Berdasarkan Lama Kerja

LAMAKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	52	38.0	68.4	68.4
	6-10	18	13.1	23.7	92.1
	11-15	2	1.5	2.6	94.7
	16-20	2	1.5	2.6	97.4
	21-25	2	1.5	2.6	100.0
	Total	76	55.5	100.0	
Missing	System	61	44.5		
Total		137	100.0		

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kep	76	39	78	55.21	7.412
kom	76	24	58	41.24	6.768
Valid N (listwise)	76				

Statistics

		kepuasan	komitmen
N	Valid	76	76
	Missing	61	61

Distribusi frekuensi Kepuasan dan Komitmen

kepuasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	12	8.8	15.8	15.8
	sedg	23	16.8	30.3	46.1
	rendah	41	29.9	53.9	100.0
	Total	76	55.5	100.0	
Missing	System	61	44.5		
Total		137	100.0		

komitmen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	13	9.5	17.1	17.1
	sedang	32	23.4	42.1	59.2
	rendah	31	22.6	40.8	100.0
	Total	76	55.5	100.0	
Missing	System	61	44.5		
Total		137	100.0		

Korelasi variabel kepuasan kerja dan komitmen

Correlations

			kepuasan	komitmen
Kendall's tau_b	kepuasan	Correlation Coefficient	1.000	.213*
		Sig. (2-tailed)	.	.043
		N	76	76
	komitmen	Correlation Coefficient	.213*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.043	.
		N	76	76

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan * komitmen	76	55.5%	61	44.5%	137	100.0%

kepuasan * komitmen Crosstabulation

			komitmen			Total
			tinggi	sedang	rendah	
kepuasan	tinggi	Count	2	10	0	12
		Expected Count	2.1	5.1	4.9	12.0
		% within kepuasan	16.7%	83.3%	.0%	100.0%
		% within komitmen	15.4%	31.2%	.0%	15.8%
		% of Total	2.6%	13.2%	.0%	15.8%
	sedg	Count	1	14	8	23

	Expected Count	3.9	9.7	9.4	23.0
	% within kepuasan	4.3%	60.9%	34.8%	100.0%
	% within komitmen	7.7%	43.8%	25.8%	30.3%
	% of Total	1.3%	18.4%	10.5%	30.3%
rendah	Count	10	8	23	41
	Expected Count	7.0	17.3	16.7	41.0
	% within kepuasan	24.4%	19.5%	56.1%	100.0%
	% within komitmen	76.9%	25.0%	74.2%	53.9%
	% of Total	13.2%	10.5%	30.3%	53.9%
Total	Count	13	32	31	76
	Expected Count	13.0	32.0	31.0	76.0
	% within kepuasan	17.1%	42.1%	40.8%	100.0%
	% within komitmen	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	17.1%	42.1%	40.8%	100.0%

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan * komitmen	76	55.5%	61	44.5%	137	100.0%

Analisis Indikator dari Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Honorer

Statistics

		gaji	pekerjaan	atasan	K.Rekan_Kerja	AFEKTIF	KONTINU	NORMATIF
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	61	61	61	61	61	61	61

1. Indikator Gaji

gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Puas	11	8.0	14.5	14.5
	cukup puas	51	37.2	67.1	81.6
	tidak puas	14	10.2	18.4	100.0
	Total	76	55.5	100.0	
Missing	System	61	44.5		
Total		137	100.0		

2. Indikator Pekerjaan

pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Puas	27	19.7	35.5	35.5
	Cukup Puas	32	23.4	42.1	77.6
	Tidak Puas	17	12.4	22.4	100.0
	Total	76	55.5	100.0	
Missing	System	61	44.5		
Total		137	100.0		

3. Indikator Sikap Atasan

atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Puas	20	14.6	26.3	26.3
	Cukup Puas	47	34.3	61.8	88.2
	Tidak Puas	9	6.6	11.8	100.0
	Total	76	55.5	100.0	
Missing	System	61	44.5		
Total		137	100.0		

4. Indikator Rekan Kerja

K.Rekan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Puas	20	14.6	26.3	26.3
	Cukup Puas	46	33.6	60.5	86.8
	Tidak Puas	10	7.3	13.2	100.0
	Total	76	55.5	100.0	
Missing	System	61	44.5		
Total		137	100.0		

5. Indikator Komitmen Afektif

AFEKTIF

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	25	18.2	32.9	32.9
	sedang	41	29.9	53.9	86.8
	rendah	10	7.3	13.2	100.0
	Total	76	55.5	100.0	
Missing	System	61	44.5		
Total		137	100.0		

6. Indikator Komitmen Continue

KONTINU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	14	10.2	18.4	18.4
	Sedang	52	38.0	68.4	86.8
	rendah	10	7.3	13.2	100.0
	Total	76	55.5	100.0	
Missing	System	61	44.5		

KONTINU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	14	10.2	18.4	18.4
	Sedang	52	38.0	68.4	86.8
	rendah	10	7.3	13.2	100.0
	Total	76	55.5	100.0	
Missing	System	61	44.5		
Total		137	100.0		

7. Indikator Komitmen Normatif

NORMATIF

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	10.9	19.7	19.7
	Sedang	52	38.0	68.4	88.2
	Rendah	9	6.6	11.8	100.0
	Total	76	55.5	100.0	
Missing	System	61	44.5		
Total		137	100.0		

Jumlah	gaji	Gaji	pekerjaan	Pekerjaan	atasan	Atasan	rekan	Rekan	afektif	Afektif	kontinu	Kontinu	normatif	Normati
1	7.0	3.0	13.0	2.0	12.0	2.0	19.0	2.0	12.0	2.0	13.0	2.0	10.0	2.0
2	7.0	3.0	11.0	3.0	8.0	3.0	18.0	2.0	12.0	2.0	14.0	2.0	9.0	3.0
3	13.0	1.0	15.0	1.0	13.0	2.0	19.0	2.0	17.0	1.0	11.0	3.0	16.0	1.0
4	12.0	2.0	13.0	2.0	7.0	3.0	16.0	2.0	12.0	2.0	13.0	2.0	11.0	2.0
5	13.0	1.0	11.0	3.0	12.0	2.0	16.0	2.0	12.0	2.0	12.0	3.0	9.0	3.0
6	11.0	2.0	14.0	2.0	16.0	1.0	16.0	2.0	13.0	2.0	8.0	3.0	14.0	2.0
7	9.0	2.0	15.0	1.0	14.0	2.0	17.0	2.0	12.0	2.0	13.0	2.0	13.0	2.0
8	13.0	1.0	15.0	1.0	15.0	2.0	16.0	2.0	14.0	2.0	15.0	2.0	11.0	2.0
9	12.0	2.0	14.0	2.0	13.0	2.0	15.0	2.0	10.0	3.0	12.0	3.0	14.0	2.0
10	12.0	2.0	14.0	2.0	14.0	2.0	16.0	2.0	13.0	2.0	14.0	2.0	13.0	2.0
11	12.0	2.0	14.0	2.0	17.0	1.0	20.0	2.0	13.0	2.0	14.0	2.0	13.0	2.0
12	13.0	1.0	17.0	1.0	18.0	1.0	19.0	2.0	19.0	1.0	16.0	2.0	15.0	1.0
13	11.0	2.0	15.0	1.0	13.0	2.0	14.0	3.0	9.0	3.0	15.0	2.0	7.0	3.0
14	12.0	2.0	11.0	3.0	15.0	2.0	8.0	3.0	15.0	1.0	13.0	2.0	13.0	2.0
15	10.0	2.0	15.0	1.0	17.0	1.0	17.0	2.0	17.0	1.0	11.0	3.0	14.0	2.0
16	10.0	2.0	15.0	1.0	10.0	3.0	17.0	2.0	16.0	1.0	14.0	2.0	13.0	2.0
17	10.0	2.0	9.0	3.0	8.0	3.0	12.0	3.0	13.0	2.0	21.0	1.0	17.0	1.0
18	17.0	1.0	16.0	1.0	6.0	3.0	17.0	2.0	11.0	3.0	13.0	2.0	12.0	2.0
19	10.0	2.0	11.0	3.0	12.0	2.0	16.0	2.0	16.0	1.0	19.0	1.0	17.0	1.0
20	7.0	3.0	9.0	3.0	12.0	2.0	17.0	2.0	12.0	2.0	13.0	2.0	9.0	3.0
21	6.0	3.0	13.0	2.0	13.0	2.0	20.0	2.0	11.0	3.0	15.0	2.0	13.0	2.0
22	6.0	3.0	12.0	2.0	12.0	2.0	15.0	2.0	9.0	3.0	13.0	2.0	10.0	2.0
23	12.0	2.0	13.0	2.0	11.0	2.0	14.0	2.0	7.0	3.0	14.0	2.0	14.0	2.0
24	11.0	2.0	13.0	2.0	20.0	1.0	25.0	1.0	13.0	2.0	15.0	2.0	13.0	2.0
25	13.0	1.0	15.0	1.0	13.0	2.0	19.0	2.0	15.0	1.0	17.0	2.0	11.0	2.0
26	10.0	2.0	13.0	2.0	11.0	2.0	19.0	2.0	11.0	3.0	14.0	2.0	8.0	3.0
27	12.0	2.0	13.0	2.0	17.0	1.0	21.0	1.0	14.0	2.0	15.0	2.0	13.0	2.0

28	5.0	3.0	17.0	1.0	13.0	2.0	11.0	3.0	10.0	3.0	14.0	2.0	11.0	2.0
29	10.0	2.0	12.0	2.0	15.0	2.0	21.0	1.0	12.0	2.0	16.0	2.0	5.0	3.0
30	10.0	2.0	13.0	2.0	13.0	2.0	16.0	2.0	12.0	2.0	17.0	2.0	12.0	2.0
31	7.0	3.0	14.0	2.0	13.0	2.0	21.0	1.0	14.0	2.0	12.0	2.0	9.0	3.0
32	11.0	2.0	13.0	2.0	17.0	1.0	23.0	1.0	13.0	2.0	15.0	2.0	12.0	2.0
33	5.0	3.0	16.0	1.0	18.0	1.0	22.0	1.0	12.0	2.0	14.0	2.0	9.0	3.0
34	12.0	2.0	15.0	1.0	17.0	1.0	17.0	2.0	14.0	2.0	17.0	2.0	16.0	1.0
35	8.0	2.0	16.0	1.0	16.0	1.0	20.0	2.0	16.0	1.0	17.0	2.0	12.0	2.0
36	10.0	2.0	14.0	2.0	13.0	2.0	16.0	2.0	17.0	1.0	21.0	1.0	11.0	2.0
37	9.0	2.0	12.0	2.0	10.0	3.0	13.0	3.0	13.0	2.0	12.0	3.0	12.0	2.0
38	14.0	1.0	16.0	1.0	16.0	1.0	24.0	1.0	16.0	1.0	18.0	2.0	16.0	1.0
39	10.0	2.0	16.0	1.0	12.0	2.0	21.0	1.0	13.0	2.0	16.0	2.0	18.0	1.0
40	9.0	2.0	13.0	2.0	13.0	2.0	18.0	2.0	13.0	2.0	12.0	3.0	11.0	2.0
41	4.0	3.0	15.0	1.0	12.0	2.0	18.0	2.0	12.0	2.0	13.0	2.0	11.0	2.0
42	5.0	3.0	19.0	1.0	16.0	1.0	19.0	2.0	14.0	2.0	14.0	2.0	12.0	2.0
43	12.0	2.0	16.0	1.0	16.0	1.0	22.0	1.0	15.0	1.0	16.0	2.0	10.0	2.0
44	10.0	2.0	12.0	2.0	10.0	3.0	12.0	3.0	18.0	1.0	21.0	1.0	16.0	1.0
45	10.0	2.0	11.0	3.0	8.0	3.0	13.0	3.0	15.0	1.0	20.0	1.0	14.0	2.0
46	10.0	2.0	14.0	2.0	15.0	2.0	19.0	2.0	11.0	3.0	14.0	2.0	9.0	2.0
47	9.0	2.0	13.0	2.0	13.0	2.0	18.0	2.0	13.0	2.0	14.0	2.0	11.0	2.0
48	8.0	2.0	11.0	3.0	12.0	2.0	14.0	3.0	17.0	1.0	22.0	1.0	13.0	2.0
49	9.0	2.0	15.0	1.0	14.0	2.0	21.0	1.0	12.0	2.0	13.0	2.0	11.0	2.0
50	12.0	2.0	10.0	3.0	14.0	2.0	16.0	2.0	12.0	2.0	13.0	2.0	11.0	2.0
51	5.0	3.0	12.0	2.0	18.0	1.0	21.0	1.0	12.0	2.0	10.0	3.0	10.0	2.0
52	11.0	2.0	15.0	1.0	16.0	1.0	18.0	2.0	13.0	2.0	18.0	2.0	15.0	1.0

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	2	1	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	
2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	4	3	
3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	5	2	3	
4	1	1	5	5	4	4	3	2	2	3	1	1	2	4	5	
5	2	2	5	4	3	3	3	2	3	2	5	2	3	2	3	
6	2	2	4	3	4	4	2	4	4	5	5	2	4	4	1	2
7	3	2	3	1	5	2	4	4	4	4	3	2	5	5	2	2
8	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2
9	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2
10	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2
11	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
12	5	1	2	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3
13	1	1	4	5	3	4	5	3	3	4	3	3	4	1	1	
14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	2	1	2	
15	2	3	3	2	4	2	5	4	3	5	4	5	5	5	1	1
16	3	2	3	2	5	3	4	3	3	3	2	2	5	2	2	
17	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	
18	3	5	4	5	5	2	4	5	1	2	2	1	5	1	1	
19	2	1	4	3	3	2	3	3	4	3	1	4	4	2	2	
20	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	
21	1	1	2	2	4	2	4	3	4	3	4	2	5	2	3	
22	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	
23	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	
73	8.0	2.0	13.0	2.0	12.0	2.0	20.0	2.0	15.0	1.0	20.0	1.0	14.0	2.0		
74	8.0	2.0	10.0	3.0	9.0	3.0	22.0	1.0	14.0	2.0	22.0	1.0	19.0	1.0		
75	11.0	2.0	17.0	1.0	16.0	1.0	22.0	1.0	17.0	1.0	15.0	2.0	13.0	2.0		
76	4.0	3.0	13.0	2.0	14.0	2.0	19.0	2.0	14.0	2.0	14.0	2.0	12.0	2.0		

49	1	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3
50	3	3	4	2	2	3	3	2	4	4	2	4	3	4	2
51	1	1	2	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4
52	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
53	3	2	2	2	4	2	3	4	3	3	4	3	5	5	5
54	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4
55	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
56	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	5	5
57	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4
59	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3
60	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
62	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
63	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2
64	2	2	1	1	2	3	1	1	3	4	5	4	4	3	5
65	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3
66	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
68	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
69	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
70	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
71	1	1	1	1	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4
72	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	2	2	2	2	3	2	3	5	4	3	2	3	5	5	4

74	1	2	3	2	2	1	3	4	2	1	5	1	5	5	2
75	4	2	3	2	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5
76	1	1	1	1	4	2	3	4	3	2	5	4	4	4	5
	181	154	217	206	277	226	264	258	262	246	266	257	298	256	251
	758					1025					1031				

P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
4	4	2	3	4	3	3	5	2	2	2	3	2	2	2
5	4	4	4	5	4	2	3	2	2	2	4	3	4	5
1	4	2	5	3	2	5	1	1	1	5	3	5	2	1
4	4	4	3	2	3	3	1	2	2	4	3	2	2	2
5	4	4	4	1	4	1	2	2	1	2	4	4	4	2
3	5	4	4	2	2	3	2	2	3	3	5	2	4	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2
3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3
4	4	2	4	5	2	2	3	4	3	2	5	2	4	2
4	3	2	4	5	2	2	3	4	3	2	5	2	4	2
5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5	3	4
4	4	2	3	1	3	4	2	4	3	2	3	2	1	1
1	2	4	4	3	4	2	2	3	2	4	4	3	3	3
5	5	5	5	3	4	2	1	2	2	4	5	4	4	1
4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4
2	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4

5	5	3	3	3	2	3	3	1	1	5	3	3	3	3
4	4	4	5	2	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4
5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
5	5	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3
3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3
4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2
5	5	3	4	4	2	4	4	2	2	3	4	2	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	5	4	2	3	2
4	4	1	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	1
4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	4	3	3	3
2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3
4	4	2	3	5	2	4	4	2	1	5	1	1	1	2
3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3
4	5	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	1	3	2
3	5	3	4	4	2	4	4	2	2	3	4	2	3	3
5	5	3	4	4	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2
5	2	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4
2	3	5	4	5	3	5	5	3	3	5	2	3	3	3
2	3	2	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
4	5	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5
3	3	4	3	4	2	3	4	2	1	2	4	2	3	2
5	5	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	2
4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4

4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3
2	2	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3
3	3	4	5	3	3	4	3	5	3	5	3	3	4	4
5	4	2	3	4	2	3	2	3	1	5	2	3	2	2
3	3	4	3	4	2	3	4	2	1	4	4	2	3	2
3	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3
4	5	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	3
4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
3	5	3	3	5	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2
4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2
4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3
4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3
2	3	3	4	2	4	3	2	1	2	3	4	2	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2
4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
5	3	3	5	1	3	2	5	1	3	3	1	3	2	2
2	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
3	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3

4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	3	4	2	3
5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	1	5	5	1
1	5	5	5	2	3	5	5	3	3	4	4	3	4	3
5	5	5	4	3	2	4	5	5	5	3	4	5	5	5
2	5	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3
3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
279	297	264	292	259	227	254	247	214	201	250	267	222	246	209
1381			1042					1166				944		


SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN

IKMENDIKBUD No. 4802/2011 - S-1 KEPERAWATAN, S-1 KESGIGIHAN MASYARAKAT dan S-1 FARMASI

IKMENDIKBUD No. 2345/S/2014 - PROFESI NERS

IKMENDIKBUD No. 840/2010 - DI-IPASAG dan DI-PEPERANGKALAN IP-IPASAG KESGIGIHAN

IKMENDIKBUD No. 2750/P/2016 - S-1 FARMAS

Kampus : J. Taman Praja Kari, Taman Kota, Madiun Telp./Faks. (0321) 461947

AKREDITASI DAN PT NO. 383/SK/IBAN-PT/Akreditasi/PT/V/2016

W A D 0 1 1 4 : H T T P : S T I K E S . B H M . M U L I A . M A D I U N . I D

Nomor : 115/STIKES/BHM/U/1/2017
 Lampiran : -
 Perihal : Pengisian Data Awal

500

190

Kepada Yth :
 Direktur Rumah Sakit TK IV Kota Madiun

di -
 Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Dengan ini kami beritahukan bahwa untuk memenuhi syarat dalam penyusunan Karya Tulis Ilmiah / Skripsi mahasiswa Prodi S1 Keperawatan STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun membuat proposal sebagai study pendahuluan. Sehubungan dengan itu, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan (jika pengisian data awal sebagai kelengkapan data penelitian mahasiswa kami yaitu :

Nama Mahasiswa : Lutfi Annisa Rahaya
 NIM : 201303029
 Semester : VII (Tujuh)
 Data yg dibutuhkan : Data Kepuasan Kerja, Data Turn Over Karyawan, Data Absensi Karyawan
 Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan di Rumah Sakit

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Madiun, 23 Januari 2017
 Ketua


Zainal Abidin, S.KM, M.Kes
 NIK 2016 0130

DETAJEMEN KESIHATAN WILAYAH MADUN
RUMAH SAKIT Tk.IV MADUN

Madun, 03 Mei 2017

Nomor : B/41/VI/2017
Klasifikasi : Bases
Lampiran : -
Perihal : Perizinan Penelitian

Kepada
Yth. Ketua STIKES Bhakti
Husada Mula
Di
Madun.

1. Dasar:

- a. Surat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Bhakti Husada Mula Madun Nomor 038/STIKES/BHMU/VI/2017 tanggal 19 April 2017 tentang izin penelitian an. Aluen Ajeng Ayan Kusuma dan Dwi Nur Wulandari;
- b. Surat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Bhakti Husada Mula Madun Nomor 081/STIKES/BHMU/VI/2017 tanggal 25 April 2017 tentang izin penelitian an. Achnes Indah Sulistyaningrum NIM 201303001;
- c. Surat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Bhakti Husada Mula Madun Nomor 081/STIKES/BHMU/VI/2017 tanggal 25 April 2017 tentang izin penelitian an. Achnes Indah Sulistyaningrum NIM 201303001;
- d. Surat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Bhakti Husada Mula Madun Nomor 004/STIKES/BHMU/VI/2017 tanggal 03 Mei 2017 tentang izin penelitian an. Nurul Annisa NIM 201303035; dan
- e. Perimbangan Pimpinan dan Staf Rumah Sakit Tk.IV Madun.

2. Sehubungan dengan dasar tersebut diatas, dengan hormat kami sampaikan bahwa kami selaku Kepala Rumah Sakit Tk.IV Madun telah memberikan rekomendasi izin untuk melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Tk.IV Madun atas nama sebagai berikut :

- a. Aluen Ajeng Ayan Kusuma NIM 201303005;
- b. Dwi Nur Wulandari NIM 201303013;
- c. Achnes Indah Sulistyaningrum NIM 201303001;
- d. Lutfi Annisa Rahayu NIM 201303028; dan
- e. Nurul Annisa NIM 201303035.

3. Demikian mohon dimaklumi.

Kepala Rumah Sakit Tk.IV Madun,



D. Sella Dewi
Mayor Ckm (K) NRP 11010029520578

Tembusan:

1. Dandankesyah Madun
2. Paurtuud Rumah Tk.IV Madun

DETASEMEN KESEHATAN WILAYAH MADIUN
RUMAH SAKIT TK.IV MADIUN

SURAT KETERANGAN
NOMOR : SK / RH / VII / 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Erna Rumdani
Pangkat / NRP : Kapten Ckm (k) NRP.11090014770688
Jabatan : Paurtuud Rumah Sakit Tk.IV Madiun
Kesatuan : Rumah Sakit Tk.IV Madiun

Menerangkan :

Nama : Lutfi Annisa Rahayu
NIM : 201303029
Prodi : S1 Kesehatan Masyarakat
Peminatan : Administrasi kebijakan kesehatan
Universitas : STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN

Bahwa nama tersebut diatas benar - benar telah selesai melakukan penelitian di Rumah Sakit Tk.IV Madiun selama 11 hari, terhitung mulai tanggal 10 Mei 2017 sampai dengan 20 Mei 2017 dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Di Rumah Sakit Tk.IV Madiun Tahun 2017".

Demikian Surat Keterangan ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Madiun, 10 Juli 2017
Kepala Rumah Sakit Tk.IV Madiun,



dr. Setia Dewi
Mayor Ckm (k) NRP.11010029520576



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)

BHAKTI HUSADA MULIYA MADIUN

DI MENDONGI No. 184/2011 - LI KOPERASI/AN 5-1/2011/AN 18/2011/AN 20/2011/AN 21/2011/AN

DI MENDONGI No. 184/2011 - LI KOPERASI/AN 5-1/2011/AN 18/2011/AN 20/2011/AN 21/2011/AN

DI MENDONGI No. 184/2011 - LI KOPERASI/AN 5-1/2011/AN 18/2011/AN 20/2011/AN 21/2011/AN

DI MENDONGI No. 184/2011 - LI KOPERASI/AN 5-1/2011/AN 18/2011/AN 20/2011/AN 21/2011/AN

Kampus 1, Jl. Teras Peta No. Taman Kota Madiun Telp. Fax. (0201) 451547

ARREDITASI BAK-PT NO. 182/SK/BAK-PT/184/2017/1/2018

WWW.STIKES.BHAKTIHUSADAMULIYA.MADIUN.AC.ID

Nomor : 001/STIKES/UMH/1/IV/2017
 Lampiran : -
 Perihal : izin Penelitian

Kepada Yth :
 Direktur Rumah Sakit Th. IV Kota Madiun
 di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Kami informasikan kepada Bapak/Ibu bahwa dalam rangka penyelesaian studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Muliya Madiun, mahasiswa diwajibkan membuat Skripsi/Tugas Tulis Ilmiah Sehubungan dengan hal itu, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu agar berkenan memberikan rekomendasi izin penelitian atas nama :

Nama Mahasiswa : Lutfi Annisa Rahayu
 NIM : 201303029
 Judul Penelitian : Pengaruh Kapasitas Kerja Terhadap Komitmen Karyawan
 Honorer Pada Rumah Sakit Th.IV Kota Madiun Tahun 2017
 Tempat Penelitian : Rumah Sakit Th. IV Kota Madiun
 Lama Penelitian : 1 Bulan

Demiikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Madiun, 10 April 2017
 Kota STIKES

Zaenal Abidin, SSM, M. Kes (Spid) *gk*
 NIS. 2016 0130