

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta)

Purnama Novianta^a

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Didik Subiyanto^b

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

ARTICLES INFORMATION

EBBANK

Vol. 11, No. 1, Juni 2020

Halaman : 21 - 28

© LP3M STIEBBANK

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

Effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance at Bethesda Hospital Yogyakarta..

JEL classifications :

Contact Author :

francoisngatman@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe (1) The effect of job satisfaction on employee performance at Bethesda Hospital in Yogyakarta, (2) Effect of organizational commitment on employee performance at Bethesda Hospital Yogyakarta, (3) the effect of work and organizational commitment on employee performance.

Population in Bethesda Hospital employees in Yogyakarta with 1,200 employees. The taking technique uses a saturated sampling method for 120 respondents. The method of data collection uses a questionnaire, while the data analysis technique uses multiple regression analysis supported by the F test (F-test) and T test (T-test) and classic assumption test consisting of multicollinearity test, normality test, heteroscedasticity test.

The results of the study obtained multiple linear regression equations for two variables are $KIK = 6.183 + 0.734 KK + 3.151KO$. So the results of the study show the effect of independent variables namely job satisfaction and organizational commitment on the dependent variable, namely employee performance (1) Variable job satisfaction is a variable that affects employee performance with a positive and significant regression coefficient of 0.734. This shows that every increase in employee job satisfaction will also improve employee performance (2) Variable organizational commitment is a variable that affects employee performance with a positive and significant regression coefficient of 3.151. This shows that any increase in organizational commitment will also improve employee performance. (3) There is a significant positive effect of the influence of job satisfaction and organizational commitment on employee performance. The magnitude of the effect is determined by the terminated coefficient value (adjusted R²). The value of the coefficient of determination (adjusted R²) through regression analysis is 0.191, meaning that the independent variables together affect the dependent variable by 19.1% and the remaining 80.8% is influenced by other variables not included in the research model.

PENDAHULUAN

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atau pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Menurut Marhot tua effendi hariandja dalam (Rita, 2017) berpendapat bahwa; kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Menurut Fathoni dalam (hadiyanto 2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu Dicermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi adalah sebuah sistem yang kita anut bersama-sama untuk membedakan satu dengan organisasi yang lain. Komitmen organisasi bisa diartikan dengan organisasi yang lain atau komitmen organisasi juga bisa diartikan sebagai nilai nilai dan norma perilaku yang diterima dan dapat kita pahami bersama-sama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah sesuatu yang dipersepsikan bersama satu pendapat oleh karyawan dengan cara menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi yang diharapkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara maksimal yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti 2007 (dalam wiratama & sintasih, 2013) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan di mana hasil kerja tersebut dapat di tunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur keseluruhan dan dimana hasil kerja tersebut dapat di tunjukan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (di bandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dijelaskan semakin tinggi kepuasan kerja semakin meningkat pula kinerja karyawan (safitri, 2013). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja suatu karyawan, Apabila balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan hasil kerjanya maka akan mampu mengurangi kepuasan kerja karyawan sehingga mereka akan lebih bermalas malasan untuk bekerja. Tetapi balas jasa pada rumah sakit Bethesda yogyakarta dinilai lebih baik. Karena balas jasa yang di berikan pada karyawan dirasa sudah sesuai dengan hasil kerja yang dicapai dan mampu meningkatkan kepuasan karyawan dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

H1; Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi berpengaruh. Rumah sakit Bethesda Yogyakarta memiliki komitmen organisasi yang baik dengan nilai-nilai organisasi, dukungan manajemen, sistem imbalan, toleransi kesalahan, orientasi pada rincian pekerjaan, yang menjadi indikator yang dimiliki oleh setiap individu karyawan. Karyawan yang merasa puas, berkomitmen dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih beresiko bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja yang akan mendukung efektifitas organisasi (Rohani, 2014)

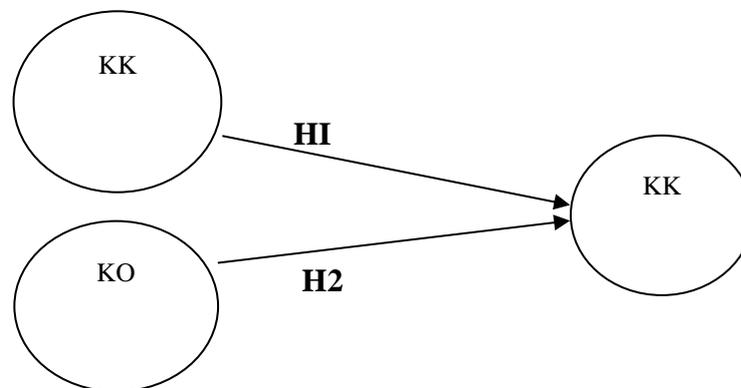
H2; Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian memperlihatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya Kinerja karyawan Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan waktu yang diharapkan.

KK; Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kerangka pikir



METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2012) mendefinisikan statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel dan populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono dalam (Lienard, 2008). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini kriteria pengambilan sampel yang dimaksud adalah beberapa karyawan dari Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data

Penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data primer dalam penelitian adalah berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (Kartini, 2008), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini indikator-indikator variabel tersebut antara lain sebagai berikut;

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan yang sangat kuat dapat memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan sehingga sangat mempengaruhi kinerja, seperti dapat diukur dengan *job descriptive index* beberapa indikator;

1. Pekerjaan itu sendiri yaitu setiap organisasi mempunyai arah yang ditentukan oleh pimpinannya dalam mencapai tujuan begitupun dalam instansi swasta, setiap instansi pasti diarahkan pimpinan untuk tugas yang sesuai dengan bidangnya maka akan memperoleh tujuan yang akan di capai maksimal.
2. Pembayaran yaitu upah atau gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensial dalam kepuasan kerja dan untuk memperoleh kinerja yang lebih baik dalam perusahaan,serta memperoleh kepuasan batin karyawan karena uang tidak hanya menolong orang untuk memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga memenuhi kebutuhan sekunder lainnya.
3. Promosi yaitu merupakan kesempatan promosi mempunyai efek kepuasan yang berbeda-beda mempunyai maksud untuk memberikan penghargaan kepada karyawan.
4. Supervisi yaitu sikap dan pengawasan yang menjunjung tinggi nilai kebenaran dalam organisasi yang mempengaruhi kepuasan. Hal ini terdapat 2 dimensi gaya pengawasan .pertama, employee centerdness yaitu yaitu diukur dari tingkat jabatan dan pengawas mempunyai keinginan individu untuk menyejahterakan karyawannya.
5. Rekan kerja yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja dilaksanakan dengan sikap saling membantu antara tim karena tim kerja yang kuat harus mampu memberi dukungan, keamanan, sehingga akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja maka tercapailah kepuasan kerja. (luthan dalam triton 2009)

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kelekatan emosi menurut Meyer dan Allen komitmen tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar-masuknya karyawan, melainkan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan. Adapun dimensi komitmen menurut Robbin dan Judge (2008) dibedakan menjadi 3 macam yaitu;

1. Komitmen efektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen normatif yaitu kewajiban untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral dan etis.
3. Komitmen berkelanjutan yaitu Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi

Adapun indikator dalam komitmen organisasi memiliki tiga yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbin 2006 (dalam Iswandari 2017) menyebutkan enam kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu;

1. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas yang lain.
4. Efektifitas yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Komitmen kerja yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasi.
6. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi, sampel dan tehnik pengambilan sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian kelompok orang atau hal hal yang menarik untuk diselidiki oleh peneliti menurut Uma sekaran (2010) kemudian di buat kesimpulan berdasarkan statistik ,yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah sakit Bethesda Yogyakarta.

Sampel adalah bagian dari populasi (Uma sekaran 2010) Sampel terdiri dari beberapa anggota yang di pilih dari populasi,untuk nmenentukan sampel yang merupakan bagian dari populasi digunakan perhitungan maupun acuan tabel yang dikembangkan oleh ahli secara umum.

Berdasarkan dari jumlah populasi maka yang terdapat pada Rumah sakit Bethesda maka menggunkan tehnik pengambilan sampel dari sejumlah populasi karna mengingat jumlah karyawan yang sangat banyak.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas intrumen dan data

Pada kaidah statistik ekonometrika,apabila menggunakan regresi linier berganda,perlu melakukan pengujian terlebih dahulu terhadap kemungkinan pelanggaran asumsi klasik,yaitu uji normalitas,uji multikonieritas,dan uji heteroskedastisitas.uji asumsi klasik dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda dapat digunkan atau tidak.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah di didalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak, yang dilakukan terhadap residu dengan menggunakan uji kolmogorov smirnof data terdistribusi normal jika $P > 0.05$.

Uji heteroskedastissitas

Hasil signifikan lebih besar dari 0.05 yaitu dapat disimpulkan maka persamaan dalam model tersebut mengandung homokedastisitas dan sebaliknya.

Uji Multikolonieritas

Diketahui bahwa nilai tolerance value > 0.10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

TEHNIK ANALISIS DATA

Uji Regresi Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi linier Berganda

Model	Coefficients					
	Unstandardized		Standardized		t	Sig
	Coefficients		coefficients			
B	Std Error	Beta				
(Constant)	6.183	8.428			0.734	0.467
Kepuasan kerja	0.920	0.292		0.444	3.151	0.003
Komitmen Organisasi	0.145	0.332		0.062	0.437	0.014

Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber; Hasil olah data 2019

Dari hasil analisis linier berganda diatas dapat diketahui persamaan regresi penelitian ini adalah sebagai berikut

$$KK = 6,183 + 0,734 KK + 3,151 KO$$

PEMBAHASAN

H ;1 Pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa k berpengaruh positif terhadap kepuasan Kinerja karyawan.hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3.151 dengan probabilitas 0.030 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0.05$) maka nilai tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hasil tersebut menjawab dan membuktikan sesuai hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H;2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.Hal tersebut terbukti dengan hasil nilai uji t pada tabel untuk variabel komitmen organisasi diperoleh $t=0.437$ (*positif*) dengan nilai signifikan sebesar 0.014 yang berarti $0.014 < 0.05$ maka nilai tersebut membuktikan H_0 di tolak yang berarti bahwa ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisai, pelanggaran terhdap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas,namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Kesuksesan komitmen organisasi selanjutnya akan berdampak positif pada kinerja pegawai sementara kegagalannya berarti memberi dampak negatif terhadap kinerja karyawan (Uma 2010)

Komitmen Organisasi yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan meningkat dan merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi, dimana keberhasilan organisasi menjadi satu indikator kinerja karyawan.

H;3 kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing masing menurut kriteria tertentu.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3.151 (*positif*) dengan probabilitas 0.003 dimana angka tersebut signifikan karena $p < 0.05$.Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 0.437 (*positif*) dengan nilai signifikan sebesar 0.014 berarti $0.014 < 0.05$ berarti bahwa kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi sangat berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- De Porter, Bobbi dan Hernacki, Mike. 1992. *Quantum Learning*. Membiasakan Belajar Nyaman dan Menyenangkan. Terjemahan oleh Alwiyah Abdurrahman. Bandung: Penerbit Kaifa.
- Sujimat, D. Agus. 2000. *Penulisan karya ilmiah*. Makalah disampaikan pada pelatihan penelitian bagi guru SLTP Negeri di Kabupaten Sidoarjo tanggal 19 Oktober 2000 (Tidak diterbitkan). MKKS SLTP Negeri Kabupaten Sidoarjo
- Suparno. 2000. *Langkah-langkah Penulisan Artikel Ilmiah* dalam Saukah, Ali dan Waseso, M.G. 2000. Menulis Artikel untuk Jurnal Ilmiah. Malang: UM Press.
- UGM. 2006. *Pedoman Format Penulisan Proposal dan Tesis*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada.
- Wahab, Abdul dan Lestari, Lies Amin. 1999. *Menulis Karya Ilmiah*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Winardi, Gunawan. 2002. *Panduan Mempersiapkan Tulisan Ilmiah*. Bandung: Akatiga. (Times New Roman 10, Regular, spasi 1, spacing before 6 pt, after 6 pt).

Halaman ini sengaja dikosongkan