

# **Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Komitmen Organisasi RS. Eka Hospital Pekanbaru**

**By:**  
*Susi Susanti*  
*Susi Hendriani*  
*Chairul Amsal*

*Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*  
*Email: susi.santi85@yahoo.com*

## **ABSTRACT**

### ***Effect of Career Development and Job Satisfaction of Nurses Organization Commitment RS. Eka Hospital Pekanbaru***

*This study was conducted at Hospital Eka Hospital Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of partial and simultaneous career development and job satisfaction. The number of samples in this study were 73 hospital nurses Eka Hospital Pekanbaru. From the results of the  $t_{test}$  with two-way career development is known that variable with a value of  $t_{count} > t_{table}$  or  $6,475 > 2,00$  so the career development of partial positive effect on organizational commitment. Furthermore, job satisfaction variable with a value of  $t > t_{table}$  or  $4,576 > 2,00$  and thus job satisfaction partially positive effect on organizational commitment. F test results with values of  $F_{count} = 41,624$  and  $F_{table} = 3,13$  so F value is greater than the F table and a significance value of F is 0,000 less than the  $\alpha$  value of 0,05 . Thus, simultaneous career development and job satisfaction affects organizational commitment RS Eka Hospital Pekanbaru. Advice can be given to the hospital is expected Eka Hospital Pekanbaru in order to instill cultural values of the organization, provide information clearly and evaluate career and rearranging the placement of the system to match the position of nurses and nurse expertise. Furthermore, nurses are expected to strive for in order to prioritize the organization's willingness to put the interests of the affairs of the hospital in advance rather than private interests, more daring in the face of challenging work and mutual support among nurses.*

**Keywords:** *Career Development, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Penelitian**

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan dengan menjalankan kewajiban tanggung jawab dan ketaatan seseorang dalam

bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya dan membantu dalam pengembangan

karirnya. Pengembangan karir akan menyebabkan seseorang merasa puas dan bangga, karena merupakan suatu bentuk pengakuan formal dari tempat karyawan bekerja layak dan mampu menduduki posisi tertentu. Lebih dari itu peningkatan karir seseorang juga diikuti perbaikan dalam hal finansial, sehingga kebutuhan hidup yang menyangkut materi dapat terpenuhi. Adanya komitmen akan membuat karyawan aktif dalam kegiatan yang berarti akan bekerja lebih produktif.

Komitmen merupakan sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen yang dimaksudkan disini dikonstruksikan pada komitmen pada organisasi. Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berusaha mempertahankan keanggotaannya pada organisasi itu. Komitmen seseorang pada organisasi dapat tercermin melalui komitmen kerjanya. Berdasarkan pembahasan di atas, pengembangan karier yang sesuai dengan yang direncanakan maka akan lebih membuat karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi tersebut. Sedangkan **Sopiah (2008: 166)** menyatakan jika ditinjau dari sudut karyawan, komitmen yang tinggi berdampak pada pengembangan karir karyawan itu sendiri.

Eka Hospital Pekanbaru (Eka Hospital PKU) adalah rumah sakit swasta umum yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan berkualitas oleh staf berdedikasi dan profesional, serta didukung teknologi dan standar fasilitas kesehatan tertinggi.

Eka Hospital adalah sebuah jaringan rumah sakit yang mengedepankan mutu dan keselamatan dalam menyediakan layanan kesehatan berkualitas terdepan. Pengaplikasian teknologi dan metode terkini di bidang kedokteran yang didukung oleh tim dokter, tenaga medis, serta staf profesional yang berdedikasi tinggi, menjadikan Eka Hospital sebagai rumah sakit rujukan terpercaya bagi keluarga maupun perusahaan dan institusi pemerintah di Indonesia.

Fenomena-fenomena yang ditemui berkaitan dengan komitmen organisasi perawat RS Eka Hospital Pekanbaru terlihat dari seperti kurangnya keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja, masih ada perawat yang datang terlambat ke kantor ataupun lama kembali setelah jam istirahat, dengan demikian pelaksanaan operasional kerja menjadi terhambat, kurangnya pelatihan yang diadakan, kurangnya kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi sehingga adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain, hal ini dapat dilihat dari tingginya *turn over* karyawan.

Fenomena-fenomena yang ditemui berkaitan dengan pengembangan karir di RS Eka Hospital Pekanbaru ditemukan fenomena-fenomena seperti tidak pernah mendapatkan promosi jabatan baru meskipun telah bekerja lebih dari tiga tahun, sehingga perawat merasa karirnya tidak berkembang yang menjadikan perawat merasa malas dalam menjalankan tugas, kurang adanya bimbingan dari perawat senior sehingga menyebabkan rendahnya prestasi kerja perawat Eka Hospital Pekanbaru.

Fenomena-fenomena yang ditemui berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja perawat RS Eka Hospital Pekanbaru seperti adanya sebagian perawat yang merasa gaji

yang diterima tidak mencukupi sehingga adanya turn over karyawan yang cukup tinggi, adanya karyawan yang merasa diberlakukan dengan tidak adil dalam upah dan promosi ditempat kerja, kondisi kerja yang kurang mendukung seperti adanya hubungan yang kurang harmonis karena persaingan yang tidak sehat sesama perawat, kondisi kerja yang kaku akibat kurangnya komunikasi sesama rekan kerja ataupun dengan atasan, kurangnya dukungan dan bantuan dari rekan kerja seperti adanya perawat yang santai saja melihat rekannya kerepotan ketika menangani pasien

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam melalui sebuah penelitian yang berjudul *“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di RS. Eka Hospital Pekanbaru”*.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Komitmen Organisasi di RS. Eka Hospital Pekanbaru?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di RS. Eka Hospital Pekanbaru?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di RS. Eka Hospital Pekanbaru?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Komitmen Organisasi di RS. Eka Hospital Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di RS. Eka Hospital Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di RS. Eka Hospital Pekanbaru.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Komitmen Organisasi (Y)**

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam sebuah organisasi, perusahaan atau institusi. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu dan produktivitas karyawan. Komitmen adalah sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan lain. Komitmen dapat menjadikan suatu penyebab ketidakefektifan dalam organisasi. Hal ini berarti dalam setiap organisasi terikat dalam satu garis keterikatan dan saling membantu dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari karyawan tetap menjadi bagian dari anggota organisasi. Pendapat ini cenderung menggambarkan bagaimana komitmen organisasi akan memberikan motivasi kepada karyawan

untuk mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Stum yang dikutip Sopiah (2008: 164) dalam bukunya perilaku organisasi mengemukakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu;

- 1) Budaya keterbukaan,
- 2) Kepuasan kerja,
- 3) Kesempatan personal untuk berkembang,
- 4) Arah organisasi,
- 5) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Ringkasnya, faktor-faktor yang mendasari timbulnya komitmen para karyawan dapat berasal dari faktor-faktor eksternal (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, gaji/tunjangan, dan lain-lain), maupun faktor internal (karakteristik pribadi, harapan pengembangan karir, rasa senang terhadap pekerjaan, kepercayaan pada organisasi, dan lain-lain).

**Luthans (2005: 252)** mengemukakan bahwa komitmen organisasi mengacu pada loyalitas karyawan pada organisasi dan ditentukan oleh sejumlah variabel orang, organisasi, dan non organisasi. Komitmen secara umum mempunyai tiga komponen: (afektif) pendekatan emosi, berkelanjutan (kerugian meninggalkan organisasi) dan normatif (kewajiban untuk bertahan).

Indikator komitmen organisasi menurut Luthans (2005: 249) adalah :

- 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,
- 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- 3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

## **Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)**

Pengembangan karir juga merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Upaya tersebut harus dilakukan oleh individu yang bersangkutan, karena bagaimanapun dialah yang paling berkepentingan dan yang akan menikmati hasilnya.

Hal ini merupakan prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental. Pengembangan karir adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dan mempersiapkan mereka memasuki dunia yang berubah.

Pengembangan karir ini diperlukan untuk promosi, untuk memastikan orang-orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi persyaratan pengisian staf yang berubah-ubah dan meningkatkan keanekaragaman angkatan kerja serta memberi harapan pekerjaan yang lebih realistik kepada karyawan.

Definisi Pengembangan karir (*career development*) menurut **Simamora (2004: 412)** meliputi manajemen karir (*career management*) dan perencanaan karir (*career planning*). Perencanaan karir (*career planning*) adalah proses yang dilalui oleh individu untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir. Manajemen karir (*career management*) adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para perawatnya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan di masa depan.

Tujuan pengembangan dikemukakan oleh Andrew J. Fubrin dalam **Mangkunegara (2007: 77)** adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
7. Mengurangi *turn over* dan biaya kepegawaian
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
10. Menggiatkan suatu pemikiran.

Pengembangan karir mengandung perbaikan pribadi yang dialami oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri sendiri. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan kemajuan karirnya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan Indikator pengembangan karir menurut **Handoko (2012:131)** adalah :

- 1) Kebutuhan karir,
- 2) Dukungan dukungan perusahaan dalam bentuk moril,
- 3) Dukungan dukungan perusahaan dalam bentuk materil,
- 4) Pelatihan,
- 5) Perlakuan yang adil dalam berkarir,
- 6) Informasi karir,
- 7) Promosi,
- 8) Mutasi,

- 9) Penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat,
- 10) Pengembangan tenaga kerja.

### **Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Kepuasan kerja secara umum sering diidentikkan dengan pengertian kesenangan yang dimiliki seseorang atas usaha atau pekerjaan yang telah dilakukannya, kemudian ia mendapat imbalan atas pekerjaan yang ditekuninya tersebut, semakin tinggi imbalan yang diperolehnya semakin puas dia dalam bekerja. Sehingga kepuasan selalu diidentikkan hanya untuk pemenuhan kebutuhan materi semata. Padahal kepuasan kerja tidaklah sesederhana dalam batasan terpenuhinya kebutuhan keuangan saja. Tetapi kepuasan dapat memiliki dimensi yang luas, sejalan dengan keberagaman tingkat kebutuhan yang diinginkan manusia untuk terpenuhinya kepuasan dalam dirinya.

Kepuasan kerja menurut **Robbins (2008: 207)** mengacu kepada perasaan perorangan yang berlaku umum kearah pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi menjaga perasaan positif ke arah pekerjaan; seseorang atau siapapun yang tidak puas memiliki perasaan negatif sebagai pegangan terhadap pekerjaannya. Kapan orang-orang berbicara tentang perasaan karyawan, ini berarti membahas kepuasan kerja karyawan itu. Telah terbukti pula bahwa faktor yang paling utama berguna bagi kepuasan kerja dimana secara mental pekerjaan itu menantang, upah yang patut dan penghargaan, kondisi kerja yang mendukung dan para rekan kerja yang mendukung.

Dijelaskan oleh Herzberg, sebagaimana dalam **Robbins (2008: 170)**, bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan. Menyingkirkan karakteristik yang tidak memuaskan dari dalam suatu pekerjaan tidak harus menyebabkan pekerjaan itu tidak baik. Dikemukakannya pula, bahwa adanya continuum dual:lawan “kepuasan” adalah “tidak ada kepuasan”, dan lawan “ketidakpuasan” adalah “tidak ada ketidakpuasan”. Sehingga faktor-faktor yang menghantar kepuasan adalah terpisah dengan faktor-faktor yang menghantarkan ketidakpuasan kerja.

Faktor-faktor terjadinya kepuasan kerja yakni:

- 1) Pemenuhan kebutuhan, kepuasan kerja seseorang karyawan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi kebutuhan bahkan berhentinya karyawan.
- 2) Ketidakcocokan, kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Apabila yang diterima karyawan melebihi dari apa yang diharapkannya, maka dengan sendirinya karyawan akan mendapatkan kepuasan. Kreitner lebih jauh menyatakan dalam suatu penelitian menunjukkan bahwa harapan yang terpenuhi secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja.
- 3) Pencapaian nilai, kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja karyawan.
- 4) Persamaan, karyawan akan merasa puas jika diberlakukan dengan adil ditempat kerja, misalnya keadilan dalam upah dan promosi.

- 5) Komponen watak atau genetik, sifat atau watak karyawan yang berbeda-beda merupakan dasar dari perbedaan kepuasan seseorang atas pekerjaannya. Bisa saja satu karyawan merasa puas sementara yang lain tidak.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diasumsikan pula bahwa untuk mencapai kepuasan seseorang harus berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum melakukan pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Karena itu, setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai yang dipahaminya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan individu dapat tercapai maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya. Dalam susunan hirarki kebutuhan tersebut yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah aktualisasi diri.

Untuk menilai kepuasan kerja dapat menggunakan Indikator kepuasan kerja menurut (**Sariati dalam Sopiah (2008:171)**) adalah:

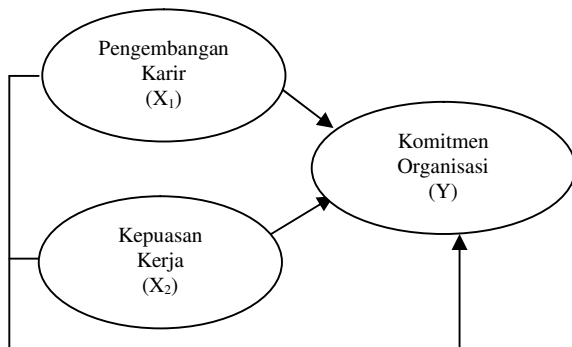
- 1) Pekerjaan yang menantang
- 2) Gaji yang adil
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Dukungan dari rekan kerja.

### **Kerangka Pemikiran**

Seorang karyawan akan berusaha mengembangkan karirnya di perusahaan, untuk mencapai karir yang maksimal, dibutuhkan kinerja yang baik dan sesuai dengan prestasi yang meningkat. Namun, untuk dapat mengembangkan karir juga harus didukung oleh faktor lain, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan

kerja yang baik akan mempengaruhi kualitas dari pekerjaan seorang karyawan. Dan berdampak pada komitmen yang dipegang dalam sebuah perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Komitmen yang rendah terhadap pencapaian tujuan organisasi dapat menjadi faktor penghambat menuju tahap-tahap kemajuan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang pekerja pada suatu organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan. Komitmen seseorang pada organisasi dapat tercermin melalui komitmen kerjanya. Oleh karena itu, pengembangan karir yang sesuai, ditambah dengan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut.



**Hipotesis :**

1. Terdapat pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.
2. Terdapat pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen

organisasi di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komitmen organisasi (Y)	Kesediaan karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi (Luthans (2005: 249))	1. Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi 2. Kesiapan berusaha untuk organisasi 3. Kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi (Luthans (2005: 249))	Ordinal
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	Kesempatan yang diberikan organisasi untuk perluasan kewenangan dan tanggung jawab anggotanya selama bekerja (Handoko (2012:131))	1. Kebutuhan karir 2. Dukungan perusahaan dalam bentuk moril 3. Dukungan perusahaan dalam bentuk materil 4. Pelatihan 5. Perlakuan yang adil dalam berkarir 6. Informasi karir 7. Promosi 8. Mutasi 9. Penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat 10. Pengembangan tenaga kerja (Rivai (2003:209))	Ordinal
Kepuasan kerja (X <sub>2</sub> )	Keseluruhan perasaan senang atau tidak senang karyawan perusahaan terhadap pekerjaan yang ditekuninya (Nawawi (2008: 291))	1. Pekerjaan yang menantang 2. Gaji yang adil 3. Kondisi kerja yang mendukung 4. Dukungan dari rekan kerja. (Sariati dalam Sopiiah (2008:171))	Ordinal

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan menggunakan metode survey. Lokasi penelitian ditetapkan di RS Eka Hospital Pekanbaru. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 4 bulan, yang dimulai dari bulan November 2013 sampai bulan Februari 2014. Adapun kegiatan yang dilakukan meliputi persiapan, penyusunan proposal, pengumpulan data, tabulasi dan analisis data, penyusunan laporan hasil penelitian.

## Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian dengan mengajukan pertanyaan dengan kuisisioner dan wawancara yang telah disusun langsung oleh peneliti tentang Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Komitmen Karyawan ( $Y$ ).
2. Data sekunder dikumpulkan terkait yang berhubungan dengan penelitian ini, yang meliputi data sekunder yaitu data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan, seperti laporan-laporan, literatur-literatur dan lampiran data-data lain yang dipublikasikan yang mana dapat mendukung dan menjelaskan masalah, meliputi:
  - Gambaran Umum RS. Eka Hospital Pekanbaru seperti Visi dan Misi, Sarana dan Prasarana, dan Struktur Organisasi RS. Eka Hospital Pekanbaru.
  - Keadaan Karyawan pada RS. Eka Hospital Pekanbaru (ditinjau dari kelompok umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja).

## Populasi dan Sampling

Populasi merupakan jumlah keseluruhan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini populasi sejumlah 265 orang perawat RS Eka Hospital Pekanbaru.

Sampel merupakan bagian dari karakteristik populasi. Dengan menggunakan teknik *simple random*

*sampling* dari rumus Yamane sebagai berikut:

$$\frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

- n = Sampel  
 N = Populasi (266)  
 d = Presisi yang ditetapkan (10% = 0.1)

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= \frac{266}{(266 \cdot 0.1^2) + 1} \\ \text{Sampel} &= \frac{266}{(266 \cdot 0.01) + 1} \\ &= \frac{266}{2.66 + 1} \\ &= \frac{266}{3.65} \\ \text{Sampel} &= 72.6 = 73 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas didapatkan jumlah sampel sejumlah 73 orang perawat RS Eka Hospital Pekanbaru.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yang berjumlah 6 item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi ( $Y$ ), 10 item pernyataan untuk variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) dan 8 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ).

Selanjutnya adalah untuk menentukan kriteria yang didapatkan dari keseluruhan variabel adalah dengan menggunakan perhitungan:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah alternatif jawaban}}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{4}{5}$$

$$\text{Rentang Skala} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan sebagaimana tersebut diatas, maka dapat ditetapkan skala interval dalam penelitian ini untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut berikut:

Skor	Interval Kelas	Kriteria
1	4,20 - 5,00	Sangat Baik
2	3,40 - 4,19	Baik
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	1,80 - 2,59	Kurang Baik
5	1,00 - 1,79	Tidak Baik

## Teknik Analisis Data

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menentukan normal tidaknya distribusi data penelitian. Uji normalitas data menggunakan teknik uji Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas variabel tersebut diatas taraf signifikansi  $\alpha=0,05$ .

#### b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi.

- Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.
- Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).
- Uji Autokorelasi untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi keadaan dimana variable gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain

### 2. Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan

##### 1) Uji F

Uji F yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara simultan atau secara bersama-sama.

##### 2) Perhitungan Koefisien Determinasi

Perhitungan ini digunakan untuk menganalisis seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persentase.

##### 3) Uji secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan Uji t yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 1. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

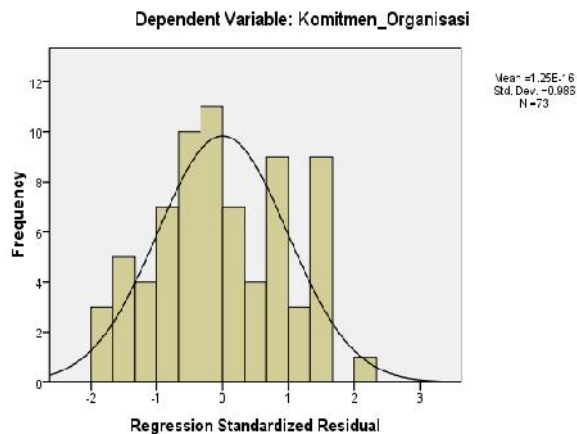
		Komitmen_ Organisasi	Pengembangan_ karir	Kepuasan_ Kerja
N		73	73	73
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	23.51	39.15	29.91
	Std. Deviation	2.646	4.553	3.614
Most Extreme Differences	Absolute	.099	.090	.112
	Positive	.099	.089	.112
	Negative	-.094	-.090	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.846	.725	1.012
Asymp. Sig. (2-tailed)		.471	.622	.251

a. Test statistic = Kolmogorov-Smirnov Z

Berdasarkan hasil pada Tabel 5.11 di atas, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah yaitu untuk masing-masing variabel adalah 1.019 dan signifikansi pada 0,250 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya besar dari 0,05.

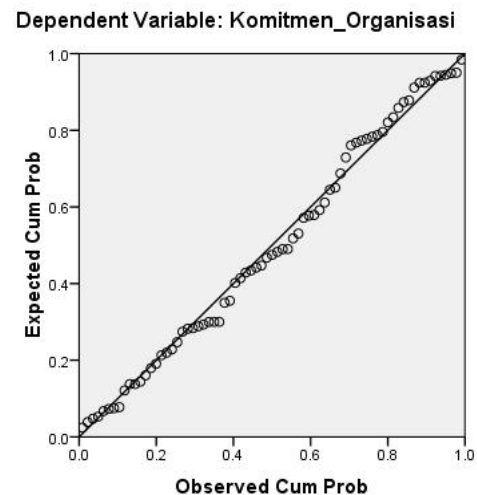
Selain tabel, hasil uji normalitas juga digambarkan pada grafik histogram dan *normal probability plot* berikut:

Histogram



Dari gambar terlihat bahwa pola distribusi belum mendekati normal, akan tetapi jika kesimpulan normal tidaknya data hanya dilihat dari grafik histogram, maka hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

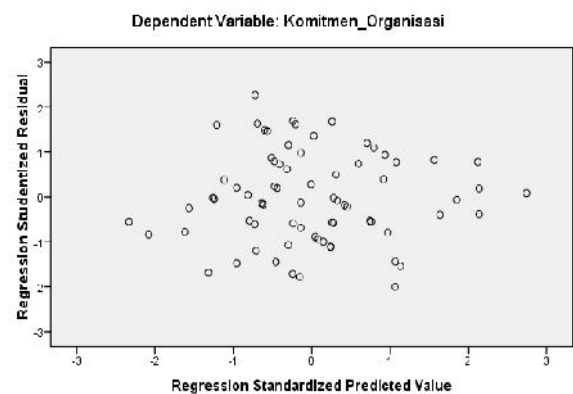


Dari gambar terlihat bahwa distribusi data residual normal ditandai dengan garis mengikuti garis diagonalnya.

### b. Uji Asumsi Klasik

- Uji heteroskedastisitas.

Scatterplot



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot yang di tunjukan pada gambar diketahui bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak ada yang signifikan pada tingkat 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

- Uji multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t		Sig.		Collinearity Statistics	
			B	Std. Error	Tolerance	VIF		
1 (Constant)	2,367		2,208		1,052		2,15	
Pengembangan_Karir	,314		,048		,647		,003	1,069
Kepuasan_Kerja	,280		,061		,382		,003	1,069

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika mempunyai nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa semua variabel bebas memiliki nilai Tolerance variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,936 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,069 < 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

- Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,737 <sup>a</sup>	,543	,530	1,814	1,674

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Pengembangan\_Karir

b. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

Berdasarkan tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa Durbin-Watson berada di daerah tidak dapat disimpulkan apakah terjadi autokorelasi atau tidak karena nilai DW diketahui sebesar 1,674 sesuai dengan ketentuan jika  $1,65 < DW < 2,35$ . Hal ini sesuai dengan ketentuan jika  $1,21 < DW < 1,65$  atau  $2,35 < DW < 2,79$  maka tidak dapat disimpulkan apakah terjadi autokorelasi atau tidak.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Simultan

#### 1) Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273,917	2	136,959	41,624	,000 <sup>a</sup>
	Residual	230,329	70	3,290		
	Total	504,247	72			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Pengembangan\_Karir

b. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

Berdasarkan Tabel 5.14 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} = 41,624$  dan  $F_{tabel} = 3,13$  sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $F_{hitung}$  adalah 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05. Keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas yang terdiri dari pengembangan karir ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) yaitu komitmen organisasi atau dengan kata lain pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## 2) Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.530	1.814

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Pengembangan\_Karir

b. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil untuk variabel pengembangan karir dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel komitmen organisasi dengan nilai r adalah 0,737 sehingga  $(0,737^2 = 0,543/100 = 54,32\%)$  dengan pengaruh sebesar 54,32% dan sisanya sebesar 45,68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini seperti kinerja, penghargaan, insentif, kompensasi, dan lain-lain.

## 3) Uji secara Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.821	2.286		1.262	.215
	Pengembangan_Karir	.314	.148	.541	6.475	.002
	Kepuasan_Kerja	.220	.106	.352	4.576	.002

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $\alpha$  0,05 yang menunjukkan signifikansi lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial pengembangan karir berpengaruh secara signifikan

terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Atau dengan kata lain, secara simultan atau bersama-sama variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi, (Y).

## PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 73 orang perawat yang bekerja di RS Eka Hospital Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis melalui uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat RS Eka Hospital Pekanbaru. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Pada tabel 5.7 diketahui bahwa dari 10 item pernyataan yang disebarkan kepada 73 orang perawat RS Eka Hospital Pekanbaru, diketahui bahwa koefisien pengembangan karir ( $X_1$ ) sebesar 0,314 yang berarti bahwa nilai variabel pengembangan karir bertambah sebesar 1% maka komitmen organisasi perawat akan bertambah sebesar 0,314 dengan menganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan. Dari hasil uji t dengan dua arah diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Data pada tabel 5.7 juga menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata paling rendah adalah penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat. Artinya, RS Eka

Hospital semestinya memperbaiki dan mengevaluasi ulang sistem penempatan perawat agar sesuai dengan bidang dan keahlian yang sesuai dengan latar belakang pendidikan perawat.

Pada saat ini, sistem pengembangan karir dalam konteks sistem penghargaan bagi perawat sudah dikembangkan melalui jabatan fungsional perawat yang ditetapkan berdasarkan SK Menpan No. 94/KEP/M.PAN/11/2001 tentang Jabatan Fungsional Perawat. Dengan adanya sistem jenjang karir profesional perawat yang diterapkan di setiap sarana kesehatan, diharapkan meningkatkan kinerja perawat, sehingga mutu pelayanan kesehatan juga meningkat. Dampak lain dari sistem jenjang karir profesional adalah mengarahkan perawat untuk menekuni bidang keahlian di tempat kerjanya dan meningkatkan profesionalismenya. Di RS Eka Hospital jenjang karir bagi perawat adalah Perawat Klinik (PK), Perawat Pendidik (PP), Perawat Manajer (PM), Perawat Riset (PR) dengan tingkatan *beginner/novice, advanced beginner, competent, proficient, expert*.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Pada tabel 5.9 diketahui bahwa dari 8 item pernyataan yang disebarkan kepada 73 orang perawat RS Eka Hospital Pekanbaru, diketahui bahwa koefisien kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,280 yang berarti bahwa nilai variabel kepuasan kerja bertambah sebesar 1% maka komitmen organisasi perawat akan bertambah sebesar 0,280 dengan menganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan. Dari hasil uji t dengan dua arah diketahui bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Data pada tabel 5.9 juga menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata paling rendah adalah pada indikator pekerjaan yang menantang dan dukungan dari rekan kerja. Artinya perawat masih belum yakin saat mendapatkan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi, dan dukungan dari sesama perawat masih belum optimal.

RS Eka Hospital Pekanbaru terus berupaya untuk memenuhi dan memberikan fasilitas dan layanan yang baik bagi semua karyawannya termasuk perawatnya. Karena jam kerja perawat yang fleksibel, perawat bekerja antara pagi, siang, sore dan malam. Shift perawat di RS Eka Hospital Pekanbaru antara 8-12 jam. Beberapa perawat bekerja 36 jam dalam 3 hari atau 40 jam dalam 4 hari (kemudian libur 3-4 hari), jam kerja yang sesuai dengan gaji yang diberikan dan fasilitas lain yang diberikan pihak RS Eka Hospital antara lain ruang istirahat yang besar, ruangan bekerja yang bersih serta bonus dan insentif yang diberikan merata kepada setiap perawat untuk menunjang kepuasan kerja perawat.

## **3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil untuk variabel pengembangan karir dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel komitmen organisasi dengan nilai  $r$  adalah 0,737 sehingga  $(0,737^2 = 0,543/100 = 54,32\%)$  dengan pengaruh sebesar 54,32% dan sisanya sebesar 45,68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan

dalam model regresi ini seperti kinerja, penghargaan, insentif, kompensasi, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $\alpha$  0,05 yang menunjukkan signifikansi lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Atau dengan kata lain, secara simultan atau bersama-sama variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi, ( $Y$ ).

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengembangan karir dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden komitmen organisasi meskipun sudah baik namun belum sesuai target yang diinginkan.
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam hal ini pengembangan karir juga belum terkondisikan sesuai standar yang diharapkan.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Tingkat kepuasan kerja perawat masih belum sesuai dengan harapan perawat itu sendiri.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Pihak Rumah Sakit hendaknya dapat menanamkan nilai-nilai budaya organisasi yang mengarah kepada kejelasan tentang *reward/ punishment* serta fokus pada kepentingan kelompok atau organisasi.
2. Pihak Rumah Sakit hendaknya memberikan informasi karir dengan mensosialisasikan kejelasan jenjang karir terhadap seluruh perawat agar perawat memiliki motivasi yang kuat dalam pengembangan karirnya.
3. Pihak Rumah Sakit hendaknya mengevaluasi dan menata ulang sistem penempatan karyawan, agar para perawat dapat memaksimalkan pelayanannya dengan posisi yang sesuai dengan keahliannya.
4. Perawat hendaknya lebih berani dalam menghadapi pekerjaan yang menantang dengan membiasakan diri untuk mendapat pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi sehingga keahlian perawat akan semakin meningkat.
5. Perawat hendaknya harus saling mendukung antara sesama rekan kerja diperusahaan, begitu juga sebaliknya agar menciptakan rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi. p. 249.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Andi. p. 164
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Handoko, Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, p. 131.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hal 77.
- Robbins, Stephen P, 2008, *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT Raja Grafindo).