

Rianti

by Asri Mutiara

Submission date: 10-Mar-2023 04:27AM (UTC-0500)

Submission ID: 2033781909

File name: 119-128_Rianti.pdf (987.54K)

Word count: 3855

Character count: 24067

KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT X DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA

Kadek Nanda Ari Rianti¹, Luh Putu Ratih Andhini^{2*}, Nyoman Trisna Aryanata³
Fakultas Bisnis Sosial Teknologi dan Humaniora Universitas Bali Internasional

Abstrak

Organisasi ialah sistem yang terdiri dari individu yang saling berpengaruh bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Tercapainya tujuan organisasi jika memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sehingga akan meningkatkan komitmen organisasi dan mendapat kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit X. Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Subjek dalam penelitian ini yaitu 231 karyawan Rumah Sakit X. Teknik pengumpulan sampel penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi. Pengambilan data dilaksanakan secara *online* melalui *google form*. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit X. Kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 38,3% terhadap komitmen organisasi dan 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Implikasi praktis yang dapat diberikan bagi direktur rumah sakit yaitu mengupayakan untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan tetap dan kontrak sehingga memiliki komitmen organisasi yang tinggi, serta akan berdampak pada tingkat *turnover* menjadi rendah.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan

Abstract

An organization is a system consisting of mutually influential individuals who work together to achieve certain goals. The achievement of organizational goals if it has good human resource management, so that will increase organizational commitment and get job satisfaction. This study aims to see the effect of job satisfaction on organizational commitment to the employees of Hospital X. This study uses simple linear regression. The participants in this study were 231 employees of Hospital X. The sample collection technique in this study used a simple random sampling technique. The scale used in this study is the job satisfaction scale and organizational commitment scale. Data collection is carried out online via Google form. The results of the study showed a significant effect of job satisfaction on organizational commitment in Hospital employees X. Job satisfaction contributed 38.3% to organizational commitment and 61.7% was influenced by other factors. Practical implications that can be given to hospital directors are trying to increase job satisfaction for permanent and contract employees so that they have high organizational commitment and will have an impact on low turnover rates.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employees

*Corresponding Author:

Luh Putu Ratih Andini
Fakultas Bisnis Sosial Teknologi dan Humaniora Universitas
Bali Internasional. Email: ratihandhini@iikmpbali.ac.id

Article History

Submitted: 22 Agustus 2022

Accepted: 7 Desember 2022

Available online: 15 Maret 2023

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem yang terdiri dari individu saling berpengaruh bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan organisasi dapat tercapai jika mampu mengelola sumber daya dengan baik, sehingga akan meningkatkan komitmen organisasi (Tumbelaka et al., 2016). Berdasarkan hal tersebut suatu organisasi perlu mengetahui bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia semaksimal mungkin. Pengelolaan yang maksimal akan membangun *loyalitas* dan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi (Tumbelaka et al., 2016).

Komitmen organisasi adalah adanya usaha atau inisiatif dari dalam diri individu dengan maksimal untuk tetap bertahan, bekerja keras, serta memiliki keyakinan pada tujuan organisasi serta tidak adanya muncul perasaan untuk meninggalkan organisasi. Penting bagi karyawan untuk memiliki komitmen agar menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, namun sering kali organisasi kurang memberikan perhatian komitmen terhadap karyawannya (Lumintan, 2016). Fakta dilapangan ditemukan bawah sebanyak 64% merasa ingin berhenti bekerja jika ada tawara pekerjaan yang lebih baik serta sebanyak 52% merasa gaji yang diberikan kurang cukup untuk memenuhi keperluan hidup. Ditemukan juga data mengundurkan diri dari tahun 2018-2021 terdapat kecenderungan peningkatan jumlah karyawan yang mengundurkan diri.

Komitmen organisasi yang rendah akan memberikan dampak pada karyawan. Mustofa & Frianto (2019) yang mengatakan bahwa rendahnya komitmen karyawan dalam organisasi akan memiliki akibat pada *turnover*, kualitas kerja yang

rendah, loyalitas yang rendah, keterlambatan kerja, absensi yang tinggi, serta menurunnya keinginan para karyawan untuk bertahan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja. Setiap karyawan bekerja berharap untuk memperoleh kepuasan kerja dari tempat bekerjanya. Kepuasan kerja merupakan perasaan individu tentang seberapa baik pekerjaan dilakukan memberikan atau memenuhi kebutuhan dirinya, serta sikap baik yang dimunculkan individu dengan adanya peningkatan produktivitas (Suputra & Sriathi, 2018).

Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan berkomitmen pada organisasi antara lain penelitian yang dilakukan Yucel & Bektas (2012) menyatakan komitmen organisasional berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Temuan lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan organisasi komitmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang dibentuk oleh koeksistensi organisasi permanen dan organisasi sementara (Goetz & Wald, 2022). Penelitian milik Mahayasa et al. (2018) menemukan hasil budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*. Kristianto (2011) menemukan hasil penelitian yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, serta komitmen organisasional mampu beroperasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Terdapat berbagai penelitian yang sudah pernah dilakukan mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja tetapi tidak dapat digeneralisasikan sehingga penelitian ini penting dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan di rumah sakit X. Selain itu, keterbaruan dalam penelitian ini dilakukan saat pandemi Covid-19 dimana kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor motivasi, gaya kepemimpinan demokrasi, beban kerja pada masa pandemi Covid-19, kecemasan pada masa pandemi Covid-19, dan komitmen organisasi (Hasanah & Maharani, 2022).

Penelitian bertujuan mengetahui seberapa besar kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit X, gambaran kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit X. Manfaat penelitian ini ialah dapat memberikan informasi serta pemahaman kepada subjek terkait kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi serta dapat digunakan oleh rumah sakit X sebagai bahan masukan guna pengambilan kebijakan terkait perhatian terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Variabel penelitian adalah kepuasan kerja (variabel bebas) dan komitmen organisasi (variabel terikat). Populasi penelitian berjumlah 391 karyawan yang bekerja di Rumah Sakit X, kemudian berdasarkan rumus Slovin didapatkan sampel 231 orang menggunakan teknik *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan yaitu skala kepuasan kerja yang diadaptasi dari Sumiwi (2016) berjumlah 36 item (18 item *favorable* dan 18 item *unfavorable*) dengan nilai validitas (0.453 sampai 0.731) dan reliabilitas (0.956), adapun aspek dari kepuasan kerja antara lain gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.

Alat ukur komitmen organisasi yang diadaptasi dari Saputri (2020) berjumlah 21 item (11 pernyataan *favorable* dan 10 pernyataan *unfavorable*) memiliki nilai validitas (0.301 sampai 0.624) dan reliabilitas (0.859), aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Kedua alat ukur menggunakan skala likert dengan skoring yaitu sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1) untuk pernyataan *favorable*, serta skoring sebaliknya untuk pernyataan *unfavorable*. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis data penelitian.

KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT X DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA

Kadek Nanda Ari Rianti, Luh Putu Ratih Andhini, Nyoman Trisna Aryanata

HASIL

Tabel 1
Jenis Kelamin Karyawan

Jenis Kelamin	N	%
Perempuan	162	70,1
Laki-laki	69	29,9
Total	231	100
Usia	N	%
20-23	34	14.72
24-27	104	45.02
28-31	50	21.65
32-35	28	12.12
36-39	6	2.60
40-43	4	1.73
44-47	3	1.30
48-51	1	0.43
52-55	1	0.43
Total	231	100%
Status	N	%
Kontrak	169	73.2
Tetap	50	21.6
On Call	12	5.2
Bulan	N	%
1-16 bulan	54	23.38
17-32 bulan	38	16.45
33-48 bulan	63	27.27
49-64 bulan	23	9.96
65-80 bulan	11	4.76
81-96 bulan	28	12.12
97-112 bulan	5	2.16
113-128 bulan	5	2.16
129-144 bulan	4	1.73
Total	231	100

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui jenis kelamin karyawan dengan jumlah paling dominan yaitu perempuan sebanyak 162 orang (70,1%) dibandingkan subjek laki-laki. Rentang usia yang paling dominan adalah usia 24-27 tahun dengan jumlah sebanyak 104 orang (54,02%). Status

karyawan Rumah Sakit X yang paling dominan adalah karyawan kontrak sebanyak 169 orang (73,2%). Lama bekerja karyawan Rumah Sakit X yang paling dominan adalah 33-48 bulan sebanyak 63 orang (27,27%).

Tabel 2
Kategori Kepuasan Kerja

Kategori	Interval	F	%
Sangat Rendah	$X < 57.60$	0	0
Rendah	$57.60 \leq X < 79.20$	17	7.4
Sedang	$79.20 \leq X < 100.80$	185	80.1
Tinggi	$100.80 \leq X < 122.40$	29	12.6
Sangat Tinggi	$X \geq 122.40$	0	0
Jumlah		231	100

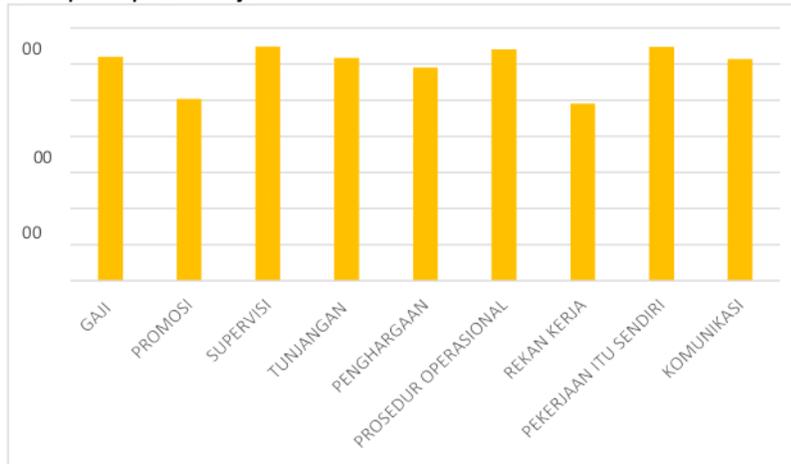
Tabel 2 menjelaskan kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit X dengan kepuasan kerja

KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT X DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA

Kadek Nanda Ari Rianti, Luh Putu Ratih Andhini, Nyoman Trisna Aryanata

tergolong rendah sebanyak 17 orang, kepuasan kerja tergolong sedang sebanyak 185 orang, serta kepuasan kerja tergolong tinggi sebanyak 29 orang.

Gambar 1
Gambaran Aspek Kepuasan Kerja



Gambar 1 terlihat perbedaan antar aspek kepuasan kerja cenderung tidak terlalu terlihat menonjol. Pemerataan terlihat diantaranya aspek kepuasan kerja terdiri dari aspek supervisi yang memimpin dengan nilai sebesar 648,25, aspek lainnya seperti pekerjaan itu sendiri dengan nilai

648,75, aspek prosedur operasional dengan nilai 640,75, aspek gaji dengan nilai 620,25, aspek tunjangan dengan nilai 617,25, aspek komunikasi dengan nilai 614, aspek penghargaan dengan nilai 590,25, aspek promosi dengan nilai 503,5, dan aspek rekan kerja dengan nilai 490,75.

Tabel 3
Kategori Komitmen Organisasi

Kategori	Interval	F	%
Sangat Rendah	$X < 33.60$	0	0
Rendah	$33.60 \leq X < 46.20$	8	3.5
Sedang	$46.20 \leq X < 58.80$	119	51.5
Tinggi	$58.80 \leq X < 71.40$	99	42.9
Sangat Tinggi	$X \geq 71.40$	5	2.2
Jumlah		231	100

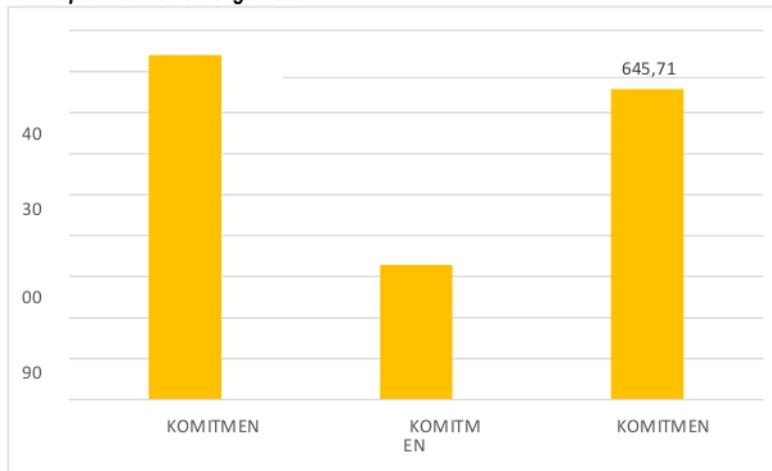
Tabel 6 terlihat komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit X sebanyak 8 orang memiliki gambaran komitmen organisasi rendah, 119 orang memiliki gambaran komitmen organisasi

sedang, 99 orang memiliki gambaran komitmen organisasi tinggi, serta 5 orang memiliki gambaran komitmen organisasi sangat tinggi.

KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT X DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA

Kadek Nanda Ari Rianti, Luh Putu Ratih Andhini, Nyoman Trisna Aryanata

Gambar 2
Gambaran Aspek Komitmen Organisasi



Gambar 2 diperoleh rata-rata skor dari masing-masing aspek komitmen organisasi. Aspek komitmen afektif dengan nilai 654, aspek komitmen normatif dengan nilai 645,71, serta aspek komitmen berkelanjutan dengan nilai 602,86. Uji normalitas dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan perhitungan SPSS maka diperoleh hasil nilai Sig. sebesar 0.141 ($p > 0,05$)

artinya data berdistribusi secara normal. Selanjutnya uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *Test For Linearity* dan didapatkan nilai *Deviation from Linearity Sig* sebesar 0,051 ($p > 0,05$), artinya variabel memiliki pengaruh linier. Berdasarkan hasil tersebut uji hipotesis dilakukan menggunakan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Adjusted R Square	B	Sig
Kepuasan kerja terhadap komitmen	0.383	0.399	0.000

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$), artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Pada analisis regresi linier sederhana kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif. Dapat diketahui dari nilai kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada tabel Adjusted R Square yaitu sebesar 0,383. Nilai tersebut memiliki arti bahwa kepuasan kerja memiliki

kontribusi sebesar 38,3% terhadap komitmen organisasi.

DISKUSI

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit X. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Puspitawati & Riana (2014), Ilahi et al. (2017),

KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT X DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA

Kadek Nanda Ari Rianti, Luh Putu Ratih Andhini, Nyoman Trisna Aryanata

serta Akbar et al. (2016) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara signifikan dan positif. Hasil ketiga penelitian tersebut dapat diketahui jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi maka komitmen organisasi karyawan pun akan tinggi. Berbeda halnya, jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan pun akan rendah. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah kepuasan kerja sebesar 38,3% (Puspitawati & Riana, 2014), sedangkan 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti budaya organisasi dan kepemimpinan (Baraweri & Suhomomo, 2015).

Menurut Muharsih (2017) kepuasan kerja terkait perasaan individu pada pekerjaannya dan yang terjadi di lingkungan kerjanya, individu yang merasa puas akan bersemangat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit X paling dominan berada pada kategori sedang, artinya karyawan cenderung cukup merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang diperolehnya dari perusahaan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh aspek supervisi, pekerjaan itu sendiri, serta prosedur operasional. Artinya Subjek merasa mendapatkan perhatian oleh atasan ketika mengalami kesulitan bekerja, merasa mendapatkan dukungan oleh atasan ketika bekerja, mendapatkan kebebasan dalam menyelesaikan target, diberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan. Serta subjek merasa cukup jelas dengan pemberian tugas dan peraturan yang dibuat organisasi.

Menurut Cahya (2019) pimpinan yang memberikan bantuan secara teknis, dukungan,

perhatian, menghargai kinerja bawahannya, memberikan kesempatan untuk berkreasi dalam menyelesaikan tugas, pemberian tanggung jawab sesuai kemampuan dan harapan karyawan, serta pembuatan tugas dan peraturan dengan mudah dan efektif sehingga mudah untuk dipahami dan dijadikan sebagai acuan pekerjaan akan memunculkan perasaan senang karyawan sehingga berpengaruh terhadap peningkatan perasaan puas karyawan terhadap kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit X sudah memiliki kepuasan kerja yang baik dimana karyawan merasa dihargai oleh atasannya serta adanya pembagian tugas yang jelas sehingga karyawan mendapatkan otoritas penuh dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk pindah yang rendah (Sijabat, 2011).

Menurut Siswanto & Izzati (2021) komitmen organisasi merupakan sikap individu yang mendedikasikan dirinya untuk bertahan serta mencapai tujuan bersama. Penelitian menunjukkan tingkat komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit X paling dominan berada pada kategori sedang artinya individu dengan tingkat komitmen sedang ini akan berubah sewaktu-waktu karena adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi selama berada di organisasi. Hal tersebut dapat disebabkan oleh aspek komitmen afektif dan komitmen normatif. Subjek memiliki ikatan secara emosional terhadap organisasi dan organisasi memiliki arti penting bagi dirinya.

Menurut Pramana (2021) karyawan dengan komitmen afektif cenderung setia terhadap organisasi dikarenakan keinginan bertahan berasal

KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT X DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA

Kadek Nanda Ari Rianti, Luh Putu Ratih Andhini, Nyoman Trisna Aryanata

dari dalam hatinya. Subjek menerima semua penugasan demi kepentingan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, serta bersedia memberikan kinerja terbaiknya. Menurut Annisa (2019) bahwa individu dengan komitmen normatif memilih untuk tetap bersama organisasi karena rasa tanggung jawab. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit X sudah memiliki komitmen organisasi yang baik dimana karyawan memiliki ikatan emosional dengan organisasi, sehingga merasa memiliki tanggung jawab untuk loyal terhadap organisasi.

Karyawan Rumah Sakit X terlihat didominasi oleh perempuan. Menurut Siswanto & Izzati (2021) karyawan perempuan lebih memiliki komitmen organisasi dibandingkan laki-laki. Kemudian usia karyawan Rumah Sakit X dalam penelitian ini didominasi oleh usia 24-27 tahun. Menurut Kusumalita & Satrya (2019) usia tersebut merupakan faktor usia seorang karyawan yang produktif, sehingga dapat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi dan pembentukan organisasi yang berkualitas. Selanjutnya untuk Subjek pada kategori rendah kemungkinan diakibatkan oleh aspek komitmen berkelanjutan.

Subjek bertahan dengan organisasi karena masih membutuhkan pekerjaan tetapi ketika mereka melihat ada peluang kerja yang lebih baik terdapat keinginan untuk berpindah kerja. Menurut Annisa (2019) menyebutkan karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan rendah dikarenakan memiliki harapan adanya pekerjaan alternatif. Berdasarkan hasil rata-rata aspek, komitmen berkelanjutan berada pada kategori rendah. Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh status karyawan dalam penelitian yang didominasi

oleh karyawan kontrak. Menurut Putri et al. (2014) karyawan kontrak memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Menurut Annisa (2019) lama bekerja juga dapat mempengaruhi komitmen berkelanjutan. Dimana dalam penelitian ini dapat diketahui lama bekerja paling dominan karyawan yaitu kurang dari 5 tahun.

Menurut Pristayati & Adnyani (2017) karyawan dengan masa kerja dari 1-5 tahun masih memiliki niat untuk memilih pekerjaan baru yang lebih menguntungkan dari perusahaan lain. Selain lama bekerja yang dapat menyebabkan komitmen berkelanjutan rendah berdasarkan hasil rata-rata aspek kepuasan kerja, aspek yang cenderung rendah nilainya yaitu aspek promosi dan rekan kerja. Berdasarkan hal tersebut kemungkinan dapat menyebabkan komitmen berkelanjutan rendah dimana karyawan merasa promosi yang dilakukan kurang adil serta lingkungan kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya kurang nyaman. Sehingga perlu adanya perhatian khususnya bagi manajer yang bekerja sama dengan pihak SDM untuk memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja bagi karyawan serta keadilan dalam melakukan promosi.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hasil penelitian terkait komitmen organisasi, tidak dapat secara spesifik melihat pengaruh kepuasan kerja pada setiap aspek dari komitmen organisasi. Penelitian ini hanya melihat secara garis besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit. Penelitian hanya berfokus pada satu faktor komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja sehingga faktor lainnya masih diluar kontrol peneliti. Populasi

KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT X DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA

Kadek Nanda Ari Rianti, Luh Putu Ratih Andhini, Nyoman Trisna Aryanata

penelitian dilakukan di satu rumah sakit dengan begitu hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk karyawan rumah sakit yang lebih luas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit X sebesar 38,3%. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit X berada pada kategori sedang.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu rumah sakit khususnya pihak SDM diharapkan dapat mengetahui dan memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan komitmen organisasi karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan seperti menjaga keakraban dan keharmonisan antar karyawan, melakukan promosi karyawan dengan adil dan mengapresiasi kinerja karyawan. Saran kedua, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan menggali informasi lebih lanjut mengenai aspek-aspek lain yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti budaya organisasi dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2).

Annisa, W. (2019). *Motivasi kerja sebagai mediator hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X DI KABUPATEN BOGOR*. Universitas Islam Indonesia.

Baraweri, S. A., & Suharnomo. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(4), 1–12.

Cahya, B. T. D. (2019). *Hubungan beban kerja dan kepuasan kerja pada dosen di Universitas Islam*. Universitas Islam Indonesia.

Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>

Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/IJPHN>

Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).

Kristianto, D. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 20(2), 52–63.

Kusumalita, G. N., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4704. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p25>

KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT X DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA

Kadek Nanda Ari Rianti, Luh Putu Ratih Andhini, Nyoman Trisna Aryanata

- Lumintan, C. (2016). Analisis motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional di Hotel Calista Beach BAU-BAU. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4(2), 134–146.
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 73–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2018.v12.i01.p08>
- Muharsih, L. (2017). Analisis kepuasan kerja pada karyawan PT. Ids Marketing Indonesia. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.36805/psikologi.v2i1.698>
- Mustofa, W., & Frianto, A. (2019). Peningkatan komitmen organisai dipengaruhi work family conflict melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 931–941.
- Pramana, W. A. A. (2021). *Proses transfer pengetahuan perusahaan keluarga di daerah Solo Raya dengan menggunakan uji triangulasi*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Pristayati, L. P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan pada Puri Santrian Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1507–1533.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(No 1), 68–80.
- Putri, W. S. I., Rahardjo, K., & Djudi, M. (2014). Analisis perbedaan komitmen organisasi berdasarkan status karyawan (studi pada karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 1–7.
- Saputri, I. (2020). *Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indojava Agrinusa di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Sultan.
- Sijabat, J. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Visi*, 19(3), 592–608.
- Siswanto, D. A. F., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan bagian produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(03), 193–203.
- Sumiwi, C. M. A. R. (2016). *Hubungan minat terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Plambo Pemalang [Universitas Katolik Soegijapranata]*. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26849997%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1111/jne.12374>
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Tumbelaka, S. S. X., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intention to leave (studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–107.
- Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in turkey: younger is better? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598–1608. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.346>

Rianti

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	id.123dok.com Internet Source	1%
2	repository.stimart-amni.ac.id Internet Source	1%
3	pdfcoffee.com Internet Source	1%
4	docobook.com Internet Source	1%
5	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
7	repository.stei.ac.id Internet Source	1%
8	documents.mx Internet Source	1%
9	jurnal.unmer.ac.id Internet Source	1%

10 Ellen Adinda Maretta, Yudi Tri Harsono. "HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PT INDONESIA POWER GRATI", MOTIVA JURNAL PSIKOLOGI, 2022
Publication 1 %

11 ejournal.unbi.ac.id
Internet Source 1 %

12 www.researchgate.net
Internet Source 1 %

13 jurnalmahasiswa.uma.ac.id
Internet Source 1 %

14 garuda.kemdikbud.go.id
Internet Source 1 %

15 jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id
Internet Source 1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Rianti

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
