BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.

Pada awal tahun 1966, tepatnya tanggal 09 Dzulqo'dah atau bertepatan dengan tanggl 01 Maret 1966 berdirilah sebuah Klinik dan Rumah Bersalin di kota Bantul yang diberi nama Klinik dan Rumah Bersalin PKU Muhammadiyah Bantul. Sebagai sebuah karya tokoh-tokoh Muhammadiyah dan 'Aisyiyah pada waktu itu. Seiring perjalanan waktu perkembangan klinik dan RB PKU Muhammadiyah Bantul semakin pesat ditandai adanya pengembangan pelayanan di bidang kesehatan anak baik sebagai upaya penyembuhan maupun pelayanan di bidang pertumbuhan dan perkembangan anak pada tahun 1984. Dan hal inilah yang menjadi dasar perubahan Rumah Bersalin menjadi Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak dengan Surat Keputusan Ijin Kanwil Depkes Propinsi DIY no 503/1009/PK/IV/1995 yang selanjutnya pada tahun 2001 berkembang menjadi RUMAH SAKIT UMUM PKU MUHAMMADIYAH BANTUL dengan diterbitkannya ijin operasional dari Dinas Kesehatan No : 445/4318/2001. Saat ini RSU PKU Muhammadiyah Bantul telah mendapatkan sertifikat ISO 9001 – 2008 untuk Pelayanan Kesehatan Standar Mutu Internasional.

2. **Falsafah, Visi, Misi dan Motto RSU PKU Muhammadiyah Bantul.**
    a. Falsafah: RSU PKU Muhammadiyah Bantul merupakan perwujudan ilmu, iman dan amal shalih.
    b. Visi: Terwujudnya rumah sakit islami yang mempunyai keunggulan kompetitif global, dan menjadi kebanggaan umat.
    c. Misi: Berdakwah melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan mengutamakan peningkatan kepuasan pelanggan serta peduli pada kaum dhu'afa.
    d. Motto: Layananku Ibadahku.
3. **Tujuan RSU PKU Muhammadiyah Bantul adalah sebagai berikut:**
    a. Menjadi media dakwah islam melaui pelayanan kesehatan untuk meraih rido Allah.
    b. Meningkatnya derajat kesehatan masyarakat termasuk kaum dhuafa memalui pelayanan kesehatan yang Islami dan berstandar mutu internasional.
    c. Terwujudnya pelayanan prima yang holisik sesuai perkembangan ilmu pengetahuan.
    d. Terwujudnya profesionalisme dan komitmen karyawan melalui upaya pemberdayaan yang berkesinambungan.
    e. Meningkatnya pendapatan melaui manajemen yang efektif dan efisien sehingga terwujud kesejahteraan bersama.

f. Menjadikan rumah sakit sebagai wahana pendidikan, penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

4. **Nilai-nilai dasar yang dianut dan dikembangkan dalam proses pelayanan dan tata organisasi adalah:**

a. Ketaatan
b. Kebenaran
c. Amanah
d. Menyampaikan
e. Rendah hati
f. Ketaqwaan
g. Disiplin
h. Tulus ikhlas
i. Kesabaran
j. Santun
k. Lemah lembut/ ramah tamah
l. Profesionalisme
m. Bertanggung jawab
n. Kepedulian
o. Keberkatan
p. Istiqomah
q. Kasih sayang
r. Adil

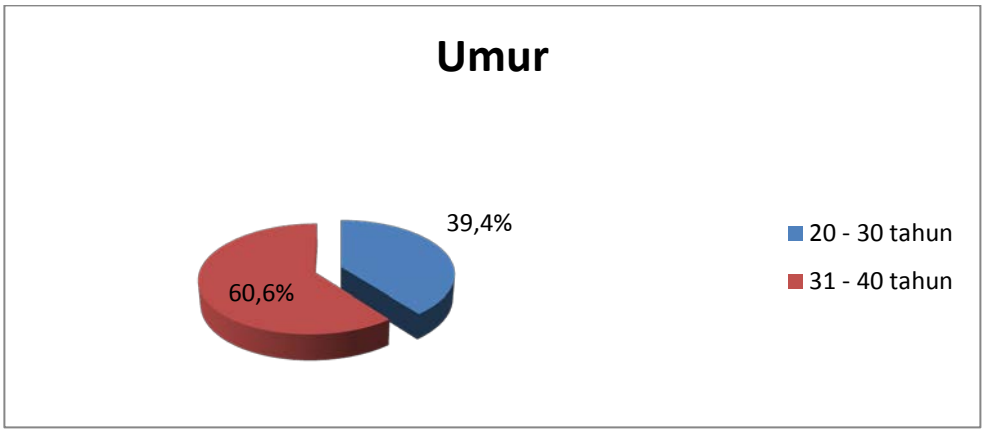
B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja sebagai perawat di bagian rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul. Pendistribusian kuesioner dilakukan secara merata oleh peneliti dengan jumlahkuesioner yang disebarkan sebanyak 93 kuesioner. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh total kuesioner yang telah diisi responden secara keseluruhan sebanyak 66 kuesioner, sedangkan 27 kuesioner tidak kembali. Alasan tidak kembalinya kuesioner karena responden tidak mengembalikan kuesioner ke pimpinan bangsal RSU PKU Muhammadiyah Bantul. Hasil data karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Kateristik	Keterangan	Total Responden	Prosentase	Jumlah
Umur	20 – 30	26	39.4	100%
	31 – 40	40	60.6	
Jenis Kelamin	Pria	7	10.6	100%
	Wanita	59	89.4	
Pend. Terakhir	D3	61	92.4	100%
	S1	5	7.6	
Masa Kerja	< 2 tahun	7	10.6	100%
	3-6 tahun	16	24.2	
	7-10 tahun	18	27.3	
	11-14 tahun	16	24.2	
	>15 tahun	9	13.7	
Gaji	< Rp. 1.500.000	9	13.6	100%
	Rp. 1.500.000-Rp. 2.000.000	13	19.7	
	Rp. 2.000.000-Rp. 2.500.000	21	31.9	
	Rp 2.500.000-Rp. 3.000.000	15	22.7	
	>Rp. 3.000.000	8	12.1	

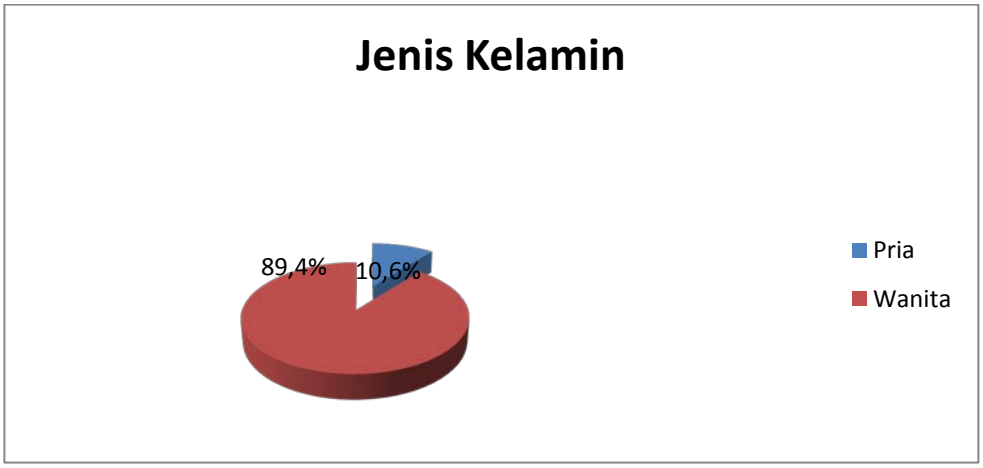
Sumber : Lampiran 3 Karakteristik Responden



Sumber : Lampiran 10 Bagan Karakteristik Responden

Gambar 4.1
Umur

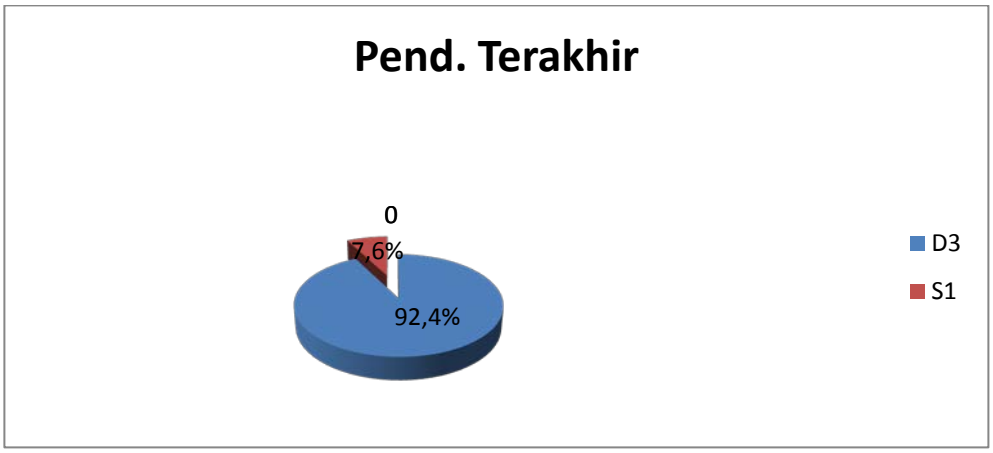
Dari gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyebutkan umur 31 - 40 tahun yaitu berjumlah 60.6% atau 40 orang.



Sumber : Lampiran 10 Bagan Karakteristik Responden

Gambar 4.2
Jenis Kelamin

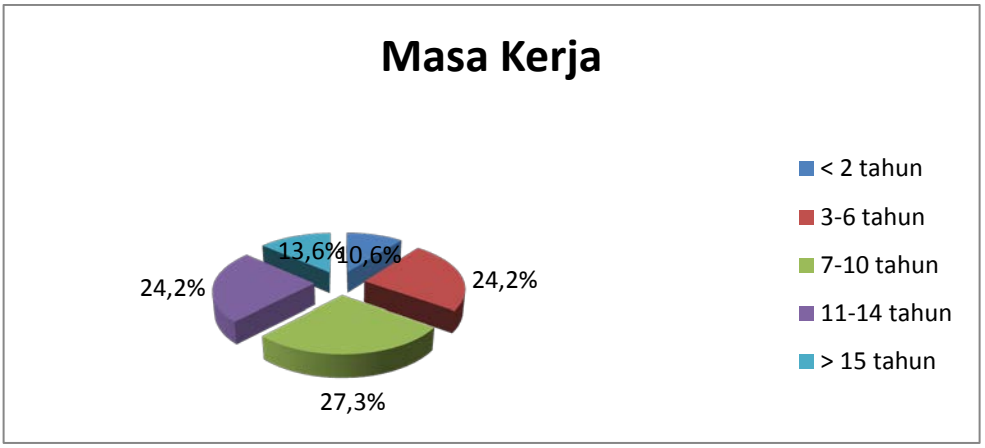
Dari gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyebutkan jenis kelamin wanita yaitu berjumlah 89.4% atau 59 orang.



Sumber : Lampiran 10 Bagan Karakteristik Responden

Gambar 4.3
Pend. Terakhir

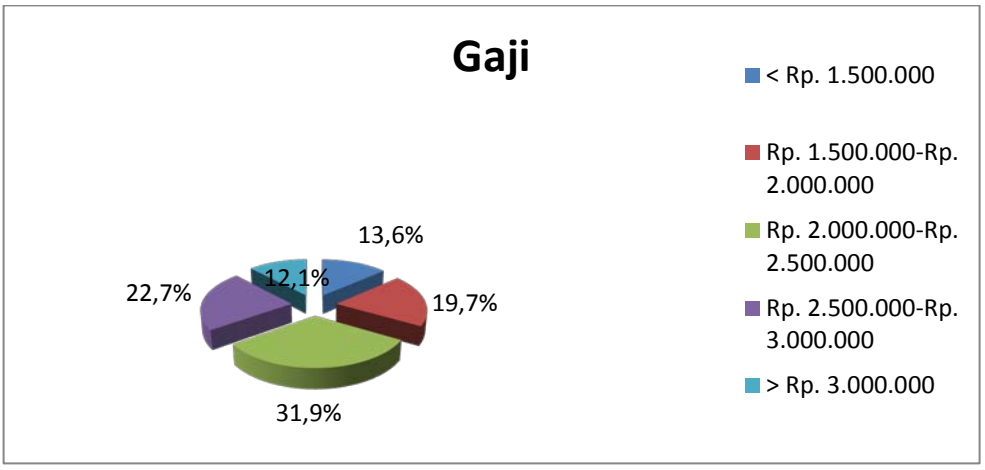
Dari gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyebutkan Pend. Terakhir D3 yaitu berjumlah 92.4% atau 61 orang.



Sumber : Lampiran 10 Bagan Karakteristik Responden

Gambar 4.3
Masa Kerja

Dari gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyebutkan masa kerja 7 - 10 tahun yaitu berjumlah 27.3% atau 18 orang.



Sumber : Lampiran 10 Bagan Karakteristik Responden

Gambar 4.4
Gaji

Dari gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyebutkan gaji Rp. 2.000.000 - Rp. 2.500.000 yaitu berjumlah 31.9% atau 21 orang

C. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden dilakukan rekapitulasi kemudian digunakan untuk menguji analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan RSU PKU Muhammadiyah Bantul. Perhitungan nilai indeks menggunakan rumus berikut ini (Ferdinand, 2006):

Nilai Indeks = {(%F1x1)+(%F2x2)+(%F3x3)+(%F4x4)+(%F5x5)}/5

Di mana:

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuesnsi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuesnsi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuesnsi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuesnsi responden yang menjawab 5

Jawaban dimulai dari angka 1-5, maka angka indeks yang dihasilkan dimulai dari angka 13,2 hingga 66. Angka 13,2 diperoleh jika secara ekstrim seluruh jawaban responden pada angka 1 maka indeksnya sebesar (66x1) / 5 = 13,2 Angka 66 diperoleh jika secara ekstrim seluruh jawaban responden pada angka 5 maka nilai indeksnya sebesar (66x5)/5=6. Kriteria lima kotak (five-box method) digunakan dan rentang 52,8 dibagi lima menghasilkan range sebesar 10,56 sehingga nilai interval partisipasi sebagai berikut:

13,2-23,76 : Sangat Tidak Setuju

23,76-34,32: Tidak Setuju

34,32-44,88: Netral

44,88-55,44: Setuju

55,44- 66 : Sangat Setuju

Adapun hasil pengujian statistik deskriptif di jabarkan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Keterangan
Kepuasan Kerja	231.92	46.38	Setuju

Sumber : lampiran 3 data deskriptif

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa jumlah skor yang diperoleh adalah 231,92 di mana jumlah skor tersebut diperoleh dari penjumlahan total skor frekuensi yang dibagi jumlah indikator variabel ($\frac{2783}{12} = 231{,}92$) pada lampiran 3 halaman 2 hingga 4, nilai 2783 adalah jumlah total skor frekuensi variabel kepuasan kerja yaitu : 228 + 278 + 275 + 228 + 240 + 251 + 205 + 228 + 194 + 218 + 207 + 231 = 2783, sedangkan nilai 12 adalah indikator variabel kepuasan kerja yang berjumlah 12 indikator dan nilai indeks 46,38 diperoleh dari jumlah skor dibagi tingkat skala/5 ($\frac{231{,}92}{5} = 46{,}38$). Mayoritas jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja adalah setuju atau berada pada tingkat puas, terlihat dari nilai indeks yang berada pada interval 44,88-55,44.

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X1.1	0	9	19	37	1	45.6	S
X1.2	0	0	2	48	16	55.6	S
X1.3	0	0	2	51	13	55	S
X1.4	0	9	19	37	1	45.6	S
X1.5	0	7	10	49	0	48	S
X1.6	0	0	15	49	2	50.2	S
X1.7	2	12	3	19	2	41	N
X1.8	0	6	26	32	2	45.6	S
X1.9	0	20	30	2	0	38.8	N
X1.10	4	7	23	29	3	43.6	N
X1.11	0	12	33	21	0	41.4	N
X1.12	0	12	9	45	0	45.2	S

Sumber : lampiran 3 data deskriptif

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X1.2 dengan nilai indeks sebesar 55.6 dengan jawaban responden setuju, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X1.9 dengan nilai indeks sebesar 38.8 dengan jawaban responden netral.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dilihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variasi jawaban responden dijabarkan

dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah diperhitungkan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{5}{5+1} = 0{,}8$$

Nilai range yang dihasilkan sebesar 0,8 sehingga interval partisipasinya yaitu :

0 s.d < 1,8 = Sangat rendah

1,8 s.d < 2,6 = Rendah

2,6 s.d < 3,4 = Cukup

3,4 s.d < 4,2 = Tinggi

4,2 s.d 5 = Sangat tinggi

Tabel 4.4
Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya puas dengan kesempatan untuk menjadi "sesorang" di dalam lingkungan kerja	3.45	2	5	.748
2	Saya senang dengan kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain (teman kerja)	4.21	3	5	.481
3	Saya senang dengan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya	4.17	3	5	.450
4	Saya puas terhadap pencapaian prestasi yang didapatkan dari pekerjaan	3.45	2	5	.748
5	Saya senang dengan kesempatan untuk menggunakan wewenang yang saya memiliki	3.64	2	4	.671

Sumber : lampiran 3 data deskriptif

Lanjutan :

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
6	Saya senang dengan kesempatan untuk menyelesaikan masalah dengan mandiri	3.80	3	5	.471
7	Saya puas dengan cara atasan menangani keluhan para karyawan	3.11	1	5	.844
8	Saya senang dengan kebijakan (aturan) perusahaan yang diterapkan	3.45	2	5	.706
9	Saya senang dengan gaji yang saya terima	2.94	2	4	.742
10	Saya senang dengan kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan kerja	3.30	1	5	.944
11	Saya puas dengan pujian yang saya dapatkan atas pekerjaan saya	3.14	2	4	.699
12	Saya puas dengan kondisi lingkungan kerja, seperti ketersediaan ruangan dan peralatan kerja dari perusahaan	3.50	2	4	.789
		3.513			

Sumber : lampiran 3 data deskriptif

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 66 responden atas pertanyaan mengenai variabel kepuasan kerja yaitu pada pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, dan 12 berada pada kategori tinggi atau puas, karena dilihat dari nilai meannya yang berada pada tingkat interval 3,4 sampai dengan < 4,2. Sedangkan pertanyaan nomor 7, 9, 10 dan 11 berada pada kategori cukup, karena dilihat dari nilai meannya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan < 3,4.

2. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Keterangan
Komitmen Organisasi	249.13	49.83	Setuju

Sumber : lampiran 3 data deskriptif

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa jumlah skor yang diperoleh adalah 249,13 di mana jumlah skor tersebut diperoleh dari penjumlahan total skor frekuensi yang dibagi jumlah indikator variabel ($\frac{3737}{15} = 249{,}13$) pada lampiran 3 halaman 4 hingga 7, nilai 3737 adalah jumlah total skor frekuensi variabel komitmen organisasi yaitu : 277 + 268 + 212 + 230 + 284 + 268 + 266 + 272 + 164 + 222 + 232 + 218 + 258 + 285 + 281 = 3737, sedangkan nilai 15 adalah indikator variabel komitmen organisasi yang berjumlah 12 indikator dan nilai indeks 49,83 diperoleh dari jumlah skor dibagi tingkat skala/5 ($\frac{249{,}13}{5} = 49{,}83$). Mayoritas jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja adalah

setuju atau berada pada tingkat baik, terlihat dari nilai indeks yang berada pada interval 44,88-55,44.

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Y1.1	0	1	4	42	19	55.4	SS
Y1.2	0	1	6	47	12	53.6	S
Y1.3	1	26	4	28	7	42.4	N
Y1.4	1	19	8	23	15	46	S
Y1.5	0	0	2	42	22	56.8	SS
Y1.6	0	0	4	54	8	53.6	S
Y1.7	0	3	4	47	12	53.2	S
Y1.8	0	5	2	39	20	54.4	SS
Y1.9	9	35	4	17	1	32.8	TS
Y1.10	0	11	27	21	7	44.4	N
Y1.11	0	16	13	24	13	46.4	S
Y1.12	3	20	5	30	8	43.6	N
Y1.13	0	8	8	32	18	51.6	S
Y1.14	0	1	4	34	27	57	SS
Y1.15	0	2	3	37	24	56.2	SS

Sumber : lampiran 3 data deskriptif

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator Y1.14 yang nilai indeks sebesar 57 dengan jawaban responden sangat setuju, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator Y1.9 dengan nilai indeks sebesar 32.8 dengan jawaban responden netral.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dilihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variasi jawaban responden dijabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah diperhitungkan menggunakan rumus seperti yang telah dijelaskan di atas, sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya bangga menghabiskan sisa karir saya di RSU PKU Muhammadiyah Bantul	4.20	2	5	.613
2	Saya merasa menjadi bagian dari RSU PKU Muhammadiyah Bantul	4.06	2	5	.579
3	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap instansi ini	3.21	1	5	1.130
4	Saya merasa terikat secara emosional dengan instansi ini	3.48	1	5	1.180
5	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu, jika saya memutuskan ingin meninggalkan instansi	4.30	3	5	.525
6	Akan terlalu merugikan, jika saya meninggalkan instansi saat ini	4.06	3	5	.425
7	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan instansi, sekalipun saya menginginkannya	4.03	2	5	.656
8	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan instansi ini	4.12	2	5	.795
9	Saat ini tetap bekerja di RSU PKU Muhammadiyah Bantul merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	2.48	1	5	1.070

Sumber : lampiran 3 data deskriptif

Lanjutan :

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
10	Salah satu akibat serius meninggalkan instansi ini adalah langkanya peluang alternative yang ada	3.36	2	5	.888
11	Saya berpendapat sekarang orang terlalu sering berpindah dari instansi satu ke instansi lain	3.52	2	5	1.070
12	Salah satu alasan untuk melanjutkan bekerja di RSU PKU Muhammadiyah Bantul adalah saya percaya loyalitas adalah penting oleh sebab itu saya merasa tetap bekerja di instansi ini merupakan kewajiban moral	3.30	1	5	1.163
13	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di instansi lain, saya tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alas an yang tepat untuk meninggalkan instansi ini	3.91	2	5	.940
14	Saya memiliki kesetiaan untuk bekerja pada satu instansi	4.32	2	5	.660
15	Saya dididik untuk percaya terhadap nilai untuk tetap setia pada instansi	4.26	2	5	.686
		3.774			

Sumber : lampiran 3 data deskriptif

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 66 responden atas pertanyaan mengenai komitmen organisasi yaitu pada nomor 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14, dan 15 berada pada kategori tinggi, karena dilihat dari nilai meannya yang berada pada tingkat interval 3,4 sampai dengan < 4,2. Sedangkan pada pertanyaan nomor 3, 10, dan 12 berada pada kategori cukup, karena dilihat dari nilai meannya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan < 3,4.

Kemudian pada pertanyaan nomor 9 berada pada kategori rendah, karena dilihat dari nilai meannya yang berada pada tingkat interval 1,8 sampai dengan < 2,6.

D. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk menunjukan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikasi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid.

1. Hasil Uji Validitas

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji validitas menggunakan SPSS 15.0 for Windows berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	.723	Tidak Valid
	X1.2	.460	Tidak Valid
	X1.3	.000	Valid
	X1.4	.876	Tidak Valid
	X1.5	.074	Tidak Valid
	X1.6	.026	Valid
	X1.7	.045	Valid

Sumber: Lampiran 4 hasil instrumen dan data

Lanjutan :

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.8	.110	Tidak Valid
	X1.9	.177	Tidak Valid
	X1.10	.000	Valid
	X1.11	.000	Valid
	X1.12	.001	Valid
	X1.13	.000	Valid
	X1.14	.874	Tidak Valid
	X1.15	.000	Valid
	X1.16	.000	Valid
	X1.17	.010	Valid
	X1.18	.000	Valid
	X1.19	.000	Valid
	X1.20	.184	Tidak Valid
Komitmen Organisasi	Y1.1	.003	Valid
	Y1.2	.293	Tidak Valid
	Y1.3	.829	Tidak Valid
	Y1.4	.025	Valid
	Y1.5	.007	Valid
	Y1.6	.000	Valid
	Y1.7	.875	Tidak Valid
	Y1.8	.001	Valid
	Y1.9	.022	Valid
	Y1.10	.011	Valid
	Y1.11	.001	Valid
	Y1.12	.025	Valid
	Y1.13	.013	Valid
	Y1.14	.000	Valid
	Y1.15	.021	Valid
	Y1.16	.000	Valid
	Y1.17	.001	Valid
	Y1.18	.018	Valid

Sumber: Lampiran 4 hasil instrumen dan data

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa terdapat 8 item pertanyaan yang tidak valid yaitu pertanyaan ke 1, 2, 4, 5, 8, 9, 14, dan 20 dari variabel kepuasan kerja, dan pertanyaan ke 2, 3, dan 7 dari variabel komitmen organisasi karyawan, karena memiliki level signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karenanya item item tersebut tidak akan digunakan dalam penelitian ini.

Setelah menghapus item pertanyaan yang tidak valid dan dilakukan uji validitas ulang maka ditemukan hasil validitas yang dianalisis menggunakan SPSS 15.0 for Windows sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Item-item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	.000	Valid
	X1.2	.026	Valid
	X1.3	.045	Valid
	X1.4	.000	Valid
	X1.5	.000	Valid
	X1.6	.001	Valid
	X1.7	.000	Valid
	X1.8	.000	Valid
	X1.9	.000	Valid
	X1.10	.010	Valid
	X1.11	.000	Valid
	X1.12	.000	Valid
Komitmen Organisasi	Y1.1	.003	Valid
	Y1.2	.025	Valid
	Y1.3	.007	Valid

Sumber: Lampiran 4 hasil instrumen dan data

Lanjutan :

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	Y1.4	.000	Valid
	Y1.5	.001	Valid
	Y1.6	.022	Valid
	Y1.7	.011	Valid
	Y1.8	.001	Valid
	Y1.9	.025	Valid
	Y1.10	.013	Valid
	Y1.11	.000	Valid
	Y1.12	.021	Valid
	Y1.13	.000	Valid
	Y1.14	.001	Valid
	Y1.15	.018	Valid

Sumber: Lampiran 4 hasil instrumen dan data

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa daftar pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja berjumlah 12 item pertanyaan dan daftar pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi berjumlah 15 item pertanyaan dinyatakan valid dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Artinya semua item pertanyaan tersebut valid di mana semua item pertanyaan baik untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin

tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas ≥ 0,6 maka reliabiltas diterima. Untuk hasil reliabilitas yang diuji dengan alat uji analisis SPSS 15.0 for Windows disajikan pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Kepuasan Kerja	.724	Reliabel
Komitmen Organisasi	.705	Reliabel

Sumber: Lampiran 4 hasil instrumen dan data

Dari hasil tabel 4.10 didapatkan data hasil uji reliabilitas untuk 2 variabel dinyatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* diatas ≥ 0,6. Artinya variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai konsistensi skor yang bagus tiap item pertanyaan dalam setiap variabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

   a. Uji Normalitas

      Normalitas data diuiji dengan menggunakan *One-sample Kolmogorov-Smirnov* dan residual berdistribusi normal apabila tingkat signifikannya menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas dengan menggukan metode uji *One-sample Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas ini diuji dengan menggunakan alat analisis SPSS 15.0 *for Windows* disajikan pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

	Hipotesis 1	**Hipotesis 2**	**Hipotesis 3**	**Kesimpulan**
Asymp. Sig. (2-tailed)	.086	.273	.325	Data normal

Sumber : Lampiran 4 uji normalitas

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2tailed) pada ketiga persamaan berada di atas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh model regresi telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas merupakan uji yang ditujukan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF dalam *Collinearity Statistics.* Nilai yang dipakai untuk menunjukan tidak adanya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 (Ghozali, 2013). Untuk uji multikolinieritas yang diuji dengan alat uji analisis SPSS 15.0 *for Windows* disajikan pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	***Collinearity Statistic***		**Kesimpulan**
	Tolerance	**VIF**	
1 Kepuasan Kerja	1.000	1.000	Tdk terjadi multikolinieritas
2 Gaji	.355	.2817	Tdk terjadi multikolinieritas
Masa Kerja	.355	.2817	Tdk terjadi multikolinieritas
3 Gaji	.355	.2817	Tdk terjadi multikolinieritas
Masa Kerja	.355	.2817	Tdk terjadi multikolinieritas
Dependen Variabel: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Orgaisasi			

Sumber : Lampiran 4 uji multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa tidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas, hal tersebut dapat diketahui dari nilai *Tolerance*> 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam model regresi telah lolos uji multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari tingkat signifikansi antara residual absolut dengan variabel independen. Jika hasilnya tidak signifikan atau nilai sig > alpha maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya bila nilai sig < alpha maka terjadi heteroskedastisitas. Unuk hasil uji heteroskedastisitas yang

diuji dengan alat uji analisisSPSS 15.0 *for Windows* disajikan pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Kesimpulan
1 Kepuasan Kerja	.839	Non heteroskedastisitas
2 Gaji	.739	Non heteroskedastisitas
Masa Kerja	.164	Non heteroskedastisitas
3 Gaji	.685	Non heteroskedastisitas
Masa Kerja	.129	Non heteroskedastisitas
Dependen variabel: ABS1, ABS2, and ABS3		

Sumber : Lampiran 4 uji heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser pada Tabel 4.13. Hasil perhitungan di atas menunjukkan tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai abs. Hal ini terlihat dari *p-value* (sig) > α = 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan metode Uji Durbin Watson. Hasil uji autokorelasi diuji dengan alat uji analisis SPSS 15.0 *for Windows* disajikan pada Tabel 4.14, 4.15 dan 4.16 berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi Model Hipotesis Ke 1

Model	DW	dU	4-dU	Keterangan
1	1.491	1.377	2.623	Tidak terdapat masalah autokorelasi
Variabel Prediktor: Kepuasan Kerja				
Dependen Variabel: Komitmen Organisasi				

Sumber : Lampiran 3 uji autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi Model Hipotesis Ke 2 dan 3

Model	DW	dU	4-dU	Keterangan
2	1.625	1.407	2.593	Tidak terdapat masalah autokorelasi
Variabel Prediktor: Masa Kerja, Gaji				
Dependent Variabel: Kepuasan Kerja				

Sumber : Lampiran 3 uji autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Model Hipotesis Ke 4 dan 5

Model	DW	dU	4-dU	Keterangan
3	2.087	1.407	2.593	Tidak terdapat masalah autokorelasi
Variabel Prediktor: Masa Kerja, Gaji				
Dependen Variabel: Komitmen Organisasi				

Sumber : Lampiran 3 uji autokorelasi

Model regresi tidak mengalami autokorelasi jika DW berada diantara dU dan (4-dU). Dari Tabel 4.14, 4.15 dan 4,16 di atas pada model ke 1 diketahui besarnya nilai Durbin-Watson adalah 1,491 yang

berarti lebih besar dari batasan atas 1,407 dan kurang dari 4 – 1.407 (4-dU). Kemudian dari Tabel di atas pada model ke 2 diketahui besarnya nilai Durbin-Watson adalah 1,625 yang berarti lebih besar dari batasan atas 1,407 dan kurang dari 4 – 1,407 (4-dU). Dan dari Tabel di atas pada model ke 3 diketahui besarnya nilai Durbin-Watson adalah 2,087 yang berarti lebih besar dari batasan atas 1,407 dan kurang dari 4 – 1,407 (4-dU). Dari hasil olah data di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh model regresi telah lolos atau tidak mengalami autokorelasi.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji statistic t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara kepuasan kerja sebagai variabel independen secara parsial terhadap komitmen organisasi sebagai variabel dependen, serta gaji dan masa kerja sebagai variabel independen secara parsial terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Hasil uji statistic t diuji dengan alat analisis SPSS 15.0 *for Windows* yang disajikan pada tabel 4.17, 4.18 dan 4.19 berikut ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji T Test Model Hipotesis Ke 1

Model		***Standardized Coefficients***	**T**	**Sig.**
		Beta		
1	Kepuasan Kerja	.634	6.552	.000
Dependen Variabel: Komitmen Organisasi				

Sumber : Lampiran 5 Uji Hipotesis

Tabel 4.18
Hasil Uji T Test Model Hipotesis Ke 2 dan 3

Model		*Standardized Coefficients*	T	Sig.
		Beta		
2	Gaji	.134	.930	.356
	Masa Kerja	.621	4.310	.000
Dependen Variabel: Kepuasan Kerja				

Sumber : Lampiran 5 Uji Hipotesis

Tabel 4.19
Hasil Uji T Test Model Hipotesis Ke 4 dan 5

Model		*Standardized Coefficients*	T	Sig.
		Beta		
3	Gaji	.361	2.622	.011
	Masa Kerja	.438	3.179	.002
Dependen Variabel: Komitmen Organisasi				

Sumber : Lampiran 5 Uji Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,634, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah positif. Artinya semakin tinggi rasa kepuasan kerja perawat maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasinya. Angka *p* adalah 0,000, hal ini menunjukkan angka *p* di bawah 0,05, sehingga hipotesis 1 dapat diterima dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen

organisasi. Artinya, kepuasan kerja seorang perawat mempengaruhi komitmen terhadap organsiasinya.

2. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.18 menunjukkan bahwa variabel gaji diperoleh nilai koefisien sebesar 0,134, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja adalah positif. Artinya semakin tinggi gaji yang diperoleh perawat maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Angka *p* adalah 0,356, hal ini menunjukkan angka *p* di atas 0,05. Jadi hipotesis 2 tidak dapat diterima dan dapat dinyatakan jika tidak ada pengaruh secara langsung yang signifikan antara gaji terhadap kepuasan kerja. Artinya, gaji yang diperoleh seorang perawat tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung.

3. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.18 menunjukkan bahwa variabel masa kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,621, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh masa kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif. Artinya semakin tinggi masa kerja perawat maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Angka *p* adalah 0,000, hal ini menunjukkan angka *p* di bawah 0,05. Sehingga hipotesis 3 dapat diterimadan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara masa kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, masa kerja seorang perawat mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Kemudian dilakukan uji F, yaitu digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antar variabel pada hipotesis ke 2 dan ke 3 di atas. Di mana untuk menguji pengaruh gaji dan masa kerja sebagai variabel independen secara simultan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Hasil uji statistik F diuji dengan alat analisis SPSS 15.0 *for Windows* yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji F Model Hipotesis Ke 2 dan 3

Model		F	Sig.
1	*Regression*	36.440	0.000
Variabel Prediktor: Gaji dan Masa Kerja			
Dependen Variabel: Kepuasan Kerja			

Sumber : Lampiran 5 Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 4.20 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model dikatakan bahwa gaji (X1) dan masa kerja (X2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Maka hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel gaji dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Gaji Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,361, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaji terhadap komitmen organisasi adalah positif. Artinya semakin tinggi gaji

yang diperoleh perawat maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasinya. Angka *p* adalah 0,011, hal ini menunjukkan angka *p* di bawah 0,05. Jadi hipotesis 4 dapat diterima dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaji terhadap komitmen organiasasi. Artinya, gaji yang diterima seorang perawat mempengaruhi komitmen terhadap organsiasinya.

5. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel masa kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,438, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh masa kerja terhadap komitmen organisasi adalah positif. Artinya semakin tinggi masa kerja perawat maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasinya. Angka *p* adalah 0,002, hal ini menunjukkan angka *p* di bawah 0,05, sehingga hipotesis 5 dapat diterima dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara masa kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, masa kerja seorang perawat mempengaruhi komitmen terhadap organsiasinya.

Kemudian dilakukan uji F, yaitu digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antar variabel pada hipotesis ke 4 dan ke 5 di atas. Di mana untuk menguji pengaruh gaji dan masa kerja sebagai variabel independen secara simultan terhadap komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Hasil uji statistik F diuji dengan alat analisis SPSS 15.0 *for Windows* yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Hasil Uji F Model Hipotesis Ke 4 dan 5

Model		F	Sig.
2	*Regression*	42.767	.000
Variabel Prediktor: Gaji dan Masa Kerja			
Dependen Variabel: Komitmen Organisasi			

Sumber : Lampiran 5 Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 4.21 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model dikatakan bahwa gaji (X1) dan masa kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan (Y). Maka hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antar variabel gaji dan masa kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis pertama yang berbunyi: “Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi”. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja perawat maka meningkatkan komitmen organisasinya. Oleh

karena pengaruhnya siginifikan, maka variabel kepuasan kerja penting untuk dipertimbangkan oleh rumah sakit dalam meningkatkan komitmen perawat terhadap organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi menggambarkan bahwa karyawan tersebut mencintai pekerjaannya. Karyawan yang memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya akan menciptakan karyawan yang berkomitmen baik dalam organisasi tempatnya bekerja. Dalam konteks perawat sebagai karyawan di RSU PKU Muhammadiyah Bantul, pekerjaan yang dilakukannya merupakan pekerjaan yang bersinggungan secara langsung dengan pasien atau pengunjung, sehingga perawat harus mampu menciptakan hubungan yang baik dengan pasien, karena di RSU PKU Muhammadiyah Bantul karyawan dituntut untuk memiliki sikap rendah hati, disiplin, dan bertanggungjawab. Dengan adanya hubungan yang baik ini, maka akan menghasilkan kepuasan kerja tersendiri bagi perawat. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan berusaha dengan seoptimal mungkin menyelesaikan tugas yang dibebankan, sehingga hal ini akan berdampak pada terciptanya komitmen organisasi yang baik dari setiap karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iriyanti (2006) dan Anugrah, Ngadiman dan Sohidin (2014), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hipotesis kedua yang berbunyi: “Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin tinggi gaji yang diterima oleh seseorang tidak meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena pengaruhnya tidak signifikan, maka variabel gaji tidak terlalu penting untuk dipertimbangkan oleh rumah sakit dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Dalam konteks perawat sebagai karyawan di RSU PKU Muhammadiyah Bantul, kepuasan kerja diterima oleh karyawan lebih cenderung dari adanya timbal balik yang baik dengan pasien ataupun pengunjung yang datang seperti sikap ramah tamah, sopan dan santun di antara mereka, serta adanya nilai keihklasan yang tertanam dalam diri karyawan seperti yang diajarkan oleh Kyai Haji Ahmad Dahlan di dalam organisasi Muhammadiyah di mana beliau berpesan bahwa “Hidup-hidupilah Muhammadiyah dan jangan mencari hidup dari Muhammadiyah”. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan merasa puas dengan kerja mereka ketika mereka mampu memberikan pelayanan prima terhadap pasien atau pengunjung serta adanya nilai keikhlasan yang tertanam dalam diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, bukan lagi berkaitan dengan pemberian gaji dari organisasi tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyono dan Musafik (2013) dan Bahrudin (2011), yang menyatakan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hipotesis ketiga yang berbunyi: "Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja". Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa variabel masa kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin tinggi masa kerja perawat maka meningkatkan kepuasan kerja prawat tersebut. Oleh karena pengaruhnya siginifikan, maka variabel masa kerja penting untuk dipertimbangkan oleh rumah sakit dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Masa kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Seorang perawat dengan masa kerja yang tinggi memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dia akan mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, perawat yang memiliki masa kerja yang tinggi atau pengalaman yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, akan membentuk suatu kepuasan dalam bekerja. Masa kerja di RSU PKU Muhammadiyah Bantul terbilang tinggi, hal ini terlihat dari masa kerja perawat ada yang lebih dari 15 tahun. Lama kerja ini menunjukkan bahwa

perawat di RSU PKU Muhammadiyah Bantul telah memiliki kepuasan kerja yang baik. Tingkat kepuasan kerja yang baik ini menyebabkan ada sebagian perawat yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi masa kerja yang dimiliki oleh seorang perawat akan berdampak baik atau positif pada peningkatan kepuasannya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masfiah (2008) dan Pratiwi (2006), yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

4. Pengaruh Gaji Terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis keempat yang berbunyi: “Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi”. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi semakin tinggi gaji yang diperoleh perawat maka meningkatkan komitmen organisasinya. Oleh karena pengaruhnya siginifikan, maka variabel gaji penting untuk dipertimbangkan oleh rumah sakit dalam meningkatkan komitmen perawat terhadap organisasi.

Gaji adalah salah satu indikator yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi, di mana gaji merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan karyawan seperti kebutuhan sehari-hari.

Pemberian gaji yang cukup atau tinggi akan mempengaruhi tingkat komitmen karyawan, dengan adanya gaji yang memuaskan akan menumbuhkan rasa senang dan cinta terhadap pekerjaannya, sehingga hal ini akan menciptakan komitmen yang baik terhadap organisasi. Gaji yang diberikan kepada karyawan perawat di RSU PKU Muhammadiyah Bantul sudah cukup tinggi, sehingga mampu menciptakan komitmen perawat terhadap organisasi. Komitmen ini terlihat dari masa kerja perawat ada yang lebih dari 15 tahun. Lama kerja inilah yang menunjukkan bahwa para perawat sudah memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi tempatnya bekerja. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Koeshartono (2014) dan Ariani (2009), yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

5. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis kelima yang berbunyi: “Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi”. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa variabel masa kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi semakin tinggi masa kerja perawat maka meningkatkan komitmen organisasinya. Oleh karena pengaruhnya siginifikan, maka variabel masa kerjapenting untuk

dipertimbangkan oleh rumah sakit dalam meningkatkan komitmen perawat terhadap organisasi.

Komitmen organisasi pada seorang individu tidak terjadi begiu saja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Salah satu faktor tersebut adalah masa kerja, di mana masa kerja merupakan suatu proses terbentuknya komitmen organisasi. Selain itu, masa kerja dapat digunakan untuk menentukan sejauh mana tingkat kemahiran atau kemampuan seorang individu dalam bidang pekerjaannya. Seorang individu dengan masa kerja yang tinggi cenderung memiliki pengalaman dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang dengan pengalaman kerja yang baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas yang diembannya. Seorang perawat dengan masa kerja yang tinggi telah mampu menyesuaikan diri terhadap bidang pekerjaannya, dan yang terpenting adalah penyesuaian diri perawat terhadap lingkungan dalam organisasi.

Masa kerja perawat di RSU PKU Muhamadiah Bantul ada yang lebih dari 15 tahun. Lama kerja ini menunjukkan bahwa perawat RSU PKU Muhammadiyah Bantul telah memiliki tingkat komitmen yang tinggi dalam organisasi tempatnya bekerja. Tingkat komitmen organisasi yang baik ini terlihat dari adanya sebagian perawat yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun seperti yang dijelaskan di atas sebelumnya. Sehingga dapat dikatakan

bahwa semakin lama masa kerja perawat maka menunjukkan semakin tinggi dan baik komitmennya terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Seniati (2006), dan Kingkin, Rosyid & Arjanggi (2010) yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.