

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
(Studi Pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah)**

Fitriani

Mokhlas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara

email: fitrifitriyani87@gmail.com dan mohklasstiepena@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of career development and organizational commitment partially and simultaneously to job satisfaction of nurses in RSJD Dr. Amino Gondohutomo Central Java Province. The variable in this study is divided into two, independent and dependent variables. The independent variables consist of career development and organizational commitment and the dependent variable is job satisfaction of nurses. The population in this study is nurses in RSJD Dr. Amino Gondohutomo Central Java province and the sample is a nurse with a total of 80 people. This research was conducted by testing the validity and reliability of the instrument, then the data were analyzed using multiple linear regression analysis and hypothesis testing, including: t test, F test and the coefficient of determination. The analysis showed the career development have a positive effect on job satisfaction of nurses partially and organizational commitment has positive influence on job satisfaction of nurses partially. While simultaneously career development and organizational commitment has positive influence on job satisfaction of nurses.

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

PENDAHULUAN

Pertumbuhan rumah sakit dewasa ini berkembang dengan pesat, persaingan antar rumah sakit baik pemerintah maupun swasta semakin terbuka bebas. Selain itu, masyarakat menuntut rumah sakit harus dapat memberikan pelayanan yang *one stop services*, artinya seluruh kebutuhan pelayanan kesehatan dan pelayanan terkait pasien harus dapat dilayani oleh rumah sakit secara cepat, akurat, bermutu dan terjangkau. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005).

Perawat merupakan tenaga dan ujung tombak pelayanan kesehatan sehingga kebutuhan akan jumlah dan mutu perawat harus diperhatikan dan dikelola secara profesional. Demikian dengan peran dan keberadaan perawat sangat penting dan berpengaruh terhadap perkembangan rumah sakit dan pelayanan kesehatan. Kepuasan kerja perawat menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan sehingga pelayanan kesehatan tetap lancar dan berkualitas. Robbins (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap

pekerjaannya. Seorang perawat dengan kepuasan yang tinggi maka akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya maka akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian, rumah sakit perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perawat, antara lain dengan memperhatikan sistem pengembangan karir perawat dimana nantinya akan menumbuhkan rasa komitmen perawat terhadap rumah sakit dan akan berdampak pada kepuasan kerja perawat. Pengembangan karir perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat (Marquis dan Huston, 2010). Level jenjang karir diharapkan mempunyai dampak positif terhadap kualitas pelayanan sebagai akibat dari peningkatan kepuasan kerja perawat.

Kecepatan pelayanan, keramahan, efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi pasien dan pengunjung akan menjadi faktor kunci keberhasilan dalam pengelolaan sebuah rumah sakit, tetapi hal itu tidak akan terwujud tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai. Pengembangan karir ditujukan agar perawat mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggungjawabnya didalam lingkungan kerja.

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu rumah sakit untuk mencapai tujuannya. Komitmen terhadap organisasi menggambarkan relatif kuatnya identifikasi perawat dan keterlibatan di dalam rumah sakit. Perawat yang mempunyai komitmen kepada rumah sakit biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap tempat mereka bekerja.

Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan (Muchlas, 2008). Sedangkan menurut Ques (1995) dalam Soekidjan (2009) komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan solidaritas organisasi. Penelitian Quest juga memaparkan bahwa komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatkan kinerja, komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan self control, komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi, komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya.

Peran perawat dalam suatu rumah sakit membuatnya berada pada posisi penting dalam pelayanan karena perawat lebih banyak berinteraksi dengan pasien dibanding tenaga yang lain dan ini merupakan hal yang paling mudah bersentuhan dengan kepuasan pasien. Jika perawat yang mempunyai komitmen tinggi terhadap rumah sakit maka kualitas rumah sakit akan semakin tinggi, karena perawat tidak hanya sebatas pekerja namun merupakan bagian dari rumah sakit itu sendiri. Apabila hal ini sudah bisa dikondisikan maka perawat memiliki tanggung jawab tinggi terhadap kelangsungan rumah sakit yang nantinya juga dapat mempengaruhi kesejahteraan hidup perawat tersebut. Secara umum, menurut RUU Praktik Keperawatan, perawat bekerja pada dua jenis rumah sakit, yaitu rumah sakit negeri dan rumah sakit swasta.

Rumah sakit negeri dan rumah sakit swasta memiliki tujuan yang sama, yaitu melakukan pengobatan dan pemulihan dalam menjalankan upaya kesehatan terhadap masyarakat (PP 32/1996 Tenaga Kesehatan). Ada beberapa alasan mengapa rumah sakit harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri perawat. Pertama, semakin tinggi komitmen perawat, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen perawat, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam rumah sakit tempatnya bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama variabel pengembangan karir yang terdiri dari promosi, pelatihan, kebijakan dan kepedulian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri. Penelitian yang dilakukan oleh Winardo (2010) dengan hasil pengujian memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop VIII Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Kandida (2013) dengan hasil pengujian memperlihatkan bahwa komitmen organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik pada SMA Negeri Se-Wilayah Sub Rayon 04 di Kota Semarang.

Fenomena yang terjadi akhir-akhir ini adanya perubahan struktur organisasi, kurangnya dukungan rumah sakit terhadap pengembangan karir perawat sehingga dapat dindikasikan menjadi sebab kepuasan kerja menurun. Berdasarkan fenomena yang terjadi di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah, maka sangat relevan jika dalam penelitian ini mengangkat sebuah judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat” (Studi Pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah).

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menunjukkan perkembangan seorang karyawan secara individual di dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dicapai selama karyawan tersebut bekerja atau dialami selama masa kerja dalam suatu organisasi. Di sisi lain karir juga dapat menunjukkan setiap individu dengan peranan ataupun status mereka di dalam organisasi. Pengembangan karir ditujukan untuk melihat adanya peningkatan karir seseorang dari satu tingkat ke tingkat lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2008) dimana pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Budhatoki (2004) dalam Adekola (2011) bahwa pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan talenta dan kemampuan dari karyawannya sehingga mereka mampu untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini perlu dikelola secara baik dan dikembangkan karena selain perusahaan akan mencapai tujuan yang diharapkan, disisi lain hal ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal yang positif dan terbaik serta menghindarinya dari frustrasi yang dapat menurunkan produktivitas.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karir dimasa sekarang dan masa depan, adapun indikator yang akan digunakan dalam

penelitian ini adalah pendidikan formal, penilaian pekerjaan, pengalaman jabatan, hubungan interpersonal.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan (Muchlas, 2008). Dalam hal ini, karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut (Blau dan Global, 1987 dalam Muchlas, 2008). Komitmen organisasi merupakan sebuah indikator loyalitas kepada organisasi dan keberpihakan terhadap organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan seberapa kuat ikatan yang dirasakan oleh perawat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi mencerminkan produktivitas perawat di tempat kerja mereka dan kecenderungan mereka untuk menyimpang dari tempat kerja mereka. Lebih lanjut Soekidjan (2009) menjelaskan bahwa secara umum komitmen kuat terhadap organisasi terbukti, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi absensi dan meningkatkan kinerja.

Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat, cenderung bertahan pada pekerjaannya karena keinginannya sendiri, sementara karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi, akan bertahan pada pekerjaannya atas dasar kebutuhan. Adapun karyawan dengan komitmen normatif yang kuat bertahan pada pekerjaannya karena merasakan adanya keharusan atau kewajiban. Ketiga komponen komitmen ini hadir dalam diri setiap karyawan, namun dengan kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mempertahankan pekerjaannya (Allen dan Meyer, 1991 dalam Soekidjan, 2009).

Menurut Sweeney dan McFarlin (2002) menyatakan ada empat cara untuk meningkatkan komitmen organisasi, yaitu: berusaha untuk memberikan kepercayaan untuk meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi, membangun keterpaduan visi dan misi sebagai dasar nilai dan sikap sekaligus tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, menggunakan pola kerja tim untuk meningkatkan komitmen normatif dan membuat keberlangsungan dan kelanggengan komitmen yang tinggi.

Indikator komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) dalam Soekidjan (2009) membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar sumbernya: 1) *Affective commitment*, berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama; 2) *Continuance commitment*, komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain; dan 3) *Normative commitment*, Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi.

Dari ketiga jenis komitmen di atas tentu saja yang tertinggi tingkatannya adalah *affective commitment*. Anggota/karyawan dengan *affective commitment* tinggi akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. Sedangkan tingkatan terendah adalah *continuance commitment*. Anggota/karyawan yang terpaksa menjadi anggota/karyawan untuk menghindari kerugian finansial atau kerugian lain, akan kurang/tidak dapat diharapkan berkontribusi berarti bagi organisasi. Untuk *normative commitment*, tergantung seberapa jauh internalisasi norma agar anggota/karyawan bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komponen normatif akan menimbulkan perasaan kewajiban atau tugas yang memang

sudah sepantasnya dilakukan atas keuntungan-keuntungan yang telah diberikan organisasi (Soekidjan, 2009).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan di mana karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan di perusahaantempatnya bekerja (Brayfield dan Rothe dalam Gunawan, 2006). Sopiah (2008) memaparkan beberapa pengertian kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Dari pengertian tersebut di atas, perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya terhadap pekerjaan merekasendiri, pengembangan karir, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun secara keseluruhan.

Herzberg (2005) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja, yaitu: psikologik, sosial, fisik dan finansial. Menurut Luthans dalam Ekayadi (2010) kepuasan kerja terdiri atas lima indikator, yaitu: pembayaran, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan dan kepenyeliaan (supervisi).

Hipotesis dan Kerangka Pemikiran Teoritis

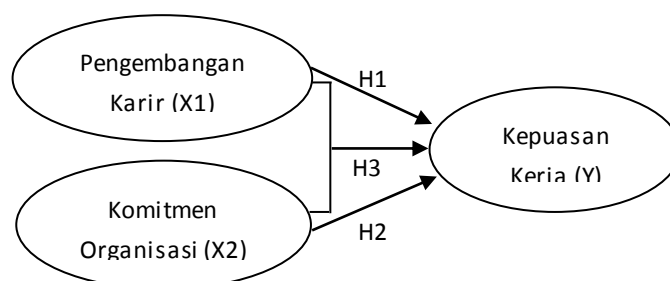
Landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dikembangkan dalam model penelitian yang disajikan pada gambar di atas, dapat disajikan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Dari hipotesis di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran teoritis sebagaimana Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya organisasi untuk mengembangkan dan memperkaya sumberdaya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi (Kurnia, 2002). Indikator pengembangan karier menurut Rivai (2009) yaitu: 1) Peningkatan kemampuan; 2) Pendidikan Formal; 3) Penilaian Pekerjaan; 4) Pengalaman Jabatan; dan 5) Hubungan Interpersonal.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai langkah-langkah kekuatan identifikasi karyawan dan keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi (Donna, 1996). Indikator komitmen organisasi menurut Meyer, Ellen Meyer dan Allen (1991) dalam Soekidjan (2009) membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar sumbernya: 1) Keinginan untuk bisa kontribusi terhadap organisasi; 2) Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi; dan 3) Keinginan untuk bekerja dengan baik dan menjaga nama baik organisasi.

Kepuasan Kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Hariadja, 2002). Indikator kepuasan kerja menurut Luthans dalam Ekayadi (2010) terdiri atas lima indikator, yaitu: 1) Pembayaran, seperti gaji dan upah; 2) Pekerjaan itu sendiri; 3) Rekan kerja; 4) Promosi pekerjaan; dan 5) Kepenyelaaian (supervisi).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah tenaga perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 100 tenaga perawat tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan *simple random sampling* dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + \frac{Ne^2}{100}} \\n &= \frac{100}{1 + \frac{(5\%)^2}{100}} \\n &= \frac{100}{1 + \frac{(100 \times 5\%)^2}{100}} \\n &= \frac{100}{1 + 0,25} \\n &= \frac{100}{1,25} = 80\end{aligned}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Besar Populasi

e = Tingkat Kepercayaan (5%)

Metode Pengumpulan Data dan Sumber Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner. Jenis Data primer adalah sumber data yang dihimpun langsung oleh peneliti atau diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari kuesioner (Riduwan, 2003). Data sekunder dikumpulkan dari data yang telah tersedia pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo, dan arsip data dari bagian Diklat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kepuasan kerja
- X₁ = Pengembangan karir
- X₂ = Komitmen organisasi
- A = Konstanta
- β₁, β₂ = Koefisien regresi
- e = Faktor penelitian lain yang tidak terdeteksi

Analisis Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel menggunakan rumus *product moment*, r kritis = 0,220 (sampel = 80). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Release 18. Hasil koefisien validitas keseluruhan butir pertanyaan dapat direkapitulasi sebagaimana tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pengembangan Karir (X1)	1	0,800	0,220	Valid
	2	0,749	0,220	Valid
	3	0,792	0,220	Valid
	4	0,694	0,220	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	1	0,827	0,220	Valid
	2	0,798	0,220	Valid
	3	0,761	0,220	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,685	0,220	Valid
	2	0,693	0,220	Valid
	3	0,664	0,220	Valid
	4	0,674	0,220	Valid
	5	0,748	0,220	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji validitas variabel-variabel pada tabel 1 di atas dapat dijelaskan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,220) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah valid (Ghazali, 2005).

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian terhadap hasil jawaban responden apakah konsisten atau reliabel dari waktu ke waktu. Adapun hasil uji reliabilitas antara pengembangan karir (X1), komitmen organisasi (X2) dan kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Croanbach	Batas	Kesimpulan
Pengembangan karir (X ₁)	0,755	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,708	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,727	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2015

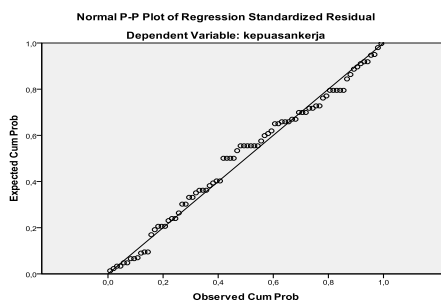
Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variable yaitu pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan kerja diperoleh hasil *alpha croanbach* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel (Ghozali, 2005).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi klasik adalah untuk menguji model analisa yang digunakan, yaitu model regresi berganda. Persamaan regresi berganda akan baik apabila memenuhi pengujian terjadi normalitas, tidak terjadi heterokedastisitas, tidak terjadi autokorelasi dan tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal sebagaimana Gambar 1 di bawah, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan kerja menyebar diantara garis diagonal (Ghozali, 2005).



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Pengembangan Karir	0,491	2,038	Tidak terjadi Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,491	2,038	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2015

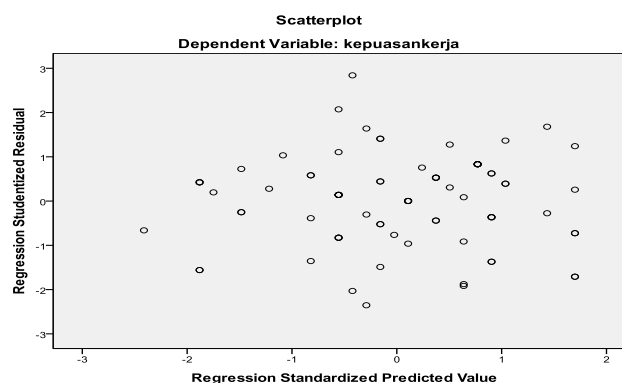
Berdasarkan hasil tersebut Tabel 3 di atas, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas yaitu pengembangan karir dan komitmen organisasi karena VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,10 (Ghozali, 2005).

Hasil Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson menunjukkan nilai 1,1991. Bila dikonfirmasi dengan Tabel Durbin Watson dengan $k = 2$ dan $n = 80$ maka diperoleh nilai $du = 1,6882$; nilai $dl = 1,5859$; dan $4 - dU = 2,3118$. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala autokorelasi karena nilai $du \leq d \leq 4 - dU$ atau $1,6882 \leq 1,1991 \leq 2,3118$.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana gambar 2 di bawah dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang pengembangan karir dan komitmen organisasi tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kepuasan kerja (Ghozali, 2005).



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan Uji t, yaitu untuk menguji pengaruh

variabel bebas secara individu dalam menerangkan variabel terikatnya (kepuasan kerja). Hasil uji regresi berganda antara pengembangan karir (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y) dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai mana Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	B	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
Konstanta	4,328	-	-	
Pengembangan Karir	0,457	5,266	1,665	Hipotesis 1 diterima
Komitmen Organisasi	0,685	5,824	1,665	Hipotesis 2 diterima

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari hasil pengujian pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, diperoleh t_{hitung} untuk X_1 adalah 5,266 dan dengan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 1,665 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu $5,266 > 1,665$. Signifikansi $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa pengembangan karir (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh antara pengembangan karir (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diterima.

Dari hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh t_{hitung} untuk X_2 adalah 5,824 dan dengan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 1,665 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu $5,824 > 1,665$. Signifikansi $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa komitmen organisasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh antara komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diterima.

Dari hasil uji regresi pada tabel 4, maka persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,328 + 0,457 X_1 + 0,685 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- X_1 = Pengembangan karir
- X_2 = Komitmen organisasi
- α = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi parsial
- e = Faktor lain yang tidak terdeteksi

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi (X_2) dengan koefisien regresi sebesar 0,685 dan selanjutnya variabel pengembangan karir (X_1) dengan koefisien regresi sebesar 0,457. Dilihat dari tabel 4 di atas dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 4,328 artinya apabila pengembangan karir dan komitmen organisasi konstan, maka kepuasan kerja sebesar 4,328.

2. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,457, artinya apabila pengembangan karir meningkat, maka kepuasan kerja perawat akan meningkat sebesar 0,457 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,685, artinya apabila komitmen organisasi meningkat, maka kepuasan kerja perawat akan meningkat sebesar 0,685 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Untuk menguji hipotesis ketiga digunakan Uji F, yaitu untuk mengetahui tingkat signifikan pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah dengan uji signifikansi (α) = 0,05 diperoleh nilai F tabel = 3,120. Hasil uji F hitung sebesar 107,443 dengan nilai signifikan 0,000. Dari hasil tersebut berarti nilai F hitung (107,443) > dari f tabel (3,120) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Adapun hasil uji determinasi pada penelitian ini yang ditunjukkan oleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,729. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi mampu menjelaskan kepuasan kerja perawat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah sebesar 72,9% sedangkan sisanya 27,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu $5,266 > 1,665$ dan Signifikansi $\alpha = 0,000 < 0,05$. Artinya apabila pengembangan karir perawat diperhatikan maka kepuasan kerja perawat itu akan meningkat, sebaliknya apabila pengembangan karir perawat tidak diperhatikan maka kepuasan kerja perawat juga akan menurun. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Widarno, 2010) yaitu mengungkapkan bahwa pengembangan karir adalah bagian dari faktor kepuasan kerja. Karena dengan adanya pengembangan karir setiap perawat diharapkan perawat memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga hasil dari prestasi-prestasi perawat dapat meningkat dan mengembangkan perusahaan.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $5,824 > 1,665$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,000 < 0,05$. Artinya apabila organisasi atau pihak rumah sakit menghargai setiap kerja keras perawatnya maka perawat akan setia terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerjanya meningkat, sebaliknya apabila organisasi atau pihak rumah sakit kurang menghargai kerja perawatnya maka kepuasan kerja perawat akan menurun. Perawat yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap rumah sakit maka kualitas rumah sakit akan semakin tinggi, karena perawat tidak hanya bekerja namun merupakan bagian dari rumah sakit itu sendiri. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Kandida (2013) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini dapat diketahui dari nilai F hitung lebih besar dari F tabel yang memperlihatkan $107,443 > 3,120$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $5,226 > 1,665$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,000 < 0,05$.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $5,824 > 1,665$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,000 < 0,05$.
3. Pengembangan karir dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $107,443 > 3,120$ dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$.
4. Koefisien determinasi sebesar 0,729 atau 72,9% yang menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) mampu menjelaskan kepuasan kerja (Y) di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah sebesar 72,9 %, sedangkan sisanya 27,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah, manajemen hendaknya memperhatikan faktor pengembangan karir dan komitmen organisasi, karena kedua variabel tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang lebih dominan adalah komitmen organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, faktor komitmen organisasi perlu mendapat pertimbangan prioritas, kemudian faktor pengembangan karir.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang lebih dominan, maka hal-hal yang terkait dengan indikator variabel tersebut agar mendapat perhatian skala prioritas, sedangkan variabel pengembangan karir karena pengaruhnya juga positif dan signifikan maka perlu ditingkatkan.

Koefisien determinasi sebesar 72,9 % hal ini menunjukkan bahwa, pengembangan karir (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dapat menjelaskan kepuasan kerja (Y) sebesar 72,9 % sedangkan sisanya (26,1%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Oleh karenanya diberikan saran tetap memperhatikan variabel-variabel lain yang relevan diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Acho, Syamsuddin. 2012. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Upaya Pengembangan Karir Perawat di RSUP Wahidin Sudirohusodo Makassar*. Skripsi. STIKes Widya Nusantara, Palu.
- Adekola, Bola. 2011. Career Planning And Career Management As Correlates For Career Development And Job Satisfaction A Case Study Of Nigerian Bank Employees. *Australian Journal of Business and Management Research*.
- Adi, W. Gunawan, 2004. *Genius Learning Strategy, Petunjuk Praktis Untuk Menerapkan Accelerated Learning*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Adikoesoemo, S. 1997. *Manajemen Rumah Sakit*. Jakarta: Pustaka Harapan.
- Allen, J. Natalie, Meyer, P. John. 1990. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ayudiarini, Natassia. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*. Skripsi. Universitas Gunadarma.
- Depkes RI. (2004). *Rancangan Pedoman Pengembangan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat*. Direktorat Keperawatan dan Keteknisian Medik. Jakarta.
- Efendi, Hariadja Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi multivariate dengan program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan, Ketut. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Handoko, T Hani, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Kandida. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Pada SMA Negeri Se-wilayah Sub Rayon 04 di Kota Semarang Tahun 2011-2012*. Skripsi. IKIP PGRI Semarang.
- Kurnia, Meika. 2002. Sistem Karir dan Pengembangan Karir di Organisasi Tanpa Batas. *Usahawan Nomor 04 Tahun XXXI*. April.
- Khaeron, M. 2009. Motivasi, Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (sebuah tinjauan teori). *Jurnal Analisis Manajemen*.
- Lo, May Chiun dan Ramayah, T. 2011. *Mentoring and job satisfaction in Malaysian SMEs*, Journal of Management Development, Vol 30, Iss 4. pp 427 – 440.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Marquis, B. L. dan Huston, C., J. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Teori dan Aplikasi*, ed 4, alih bahasa, Widyawati dkk, Editor edisi bahasa Indonesia Egi Komara Yuda dkk, Jakarta: EGC.
- McNeese, Smith Donna. 1996. Increasing Employee, Job Satisfaction And Organizational Commitment, *Journal Of Healthcare Management*, Summer 41, No 2. pp 160 – 175.
- Nugroho, Diyan Wuri Adhi. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Iklim Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Pindah Kerja Karyawan MC DONAL'S Sri Ratu Pemuda Semarang. Skripsi*. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Potter dan Perry. 2005. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan Volume 1*. Jakarta: EGC.
- Parwita, Gde Bayu Surya. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J., 2009, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Edisi II), PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*, PT Indeks Jakarta.
- Syafrizal, Gama Dwi. 2011. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Septyaningsih, Ekayadi, 2010. *Pengaruh Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya*. Jurnal Universitas Guna Dharma.
- Sari, Nurita. 2012. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Septyawati, Nise. 2012. *Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal. Universitas Komputer Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Fungsi-fungsi manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi III)*.
- Soekdjan, Sp. KJ. Soegiarto. 2009, *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung: CV. Alfabeta.

Suroso, Jebul. 2011. *Penataan Sistem Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Dirumah Sakit*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Sweeney, P. D., dan McFarlin, D.B. 2002. *Organizational Behavior: Solution for Management New York: McGraw Hill*.

Sekaran, Uma. 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.

Saputra, Angga Primananda. *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang Malang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Siswanto, Eko Adi. 2012. *Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.

Winardo, Deni. 2010. *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop VIII Surabaya*. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN" Jawa Timur.