

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan komponen-komponen komitmen organisasi pada perawat rawat inap di Rumah Sakit “X” di Bandung. Sampel penelitian ini berjumlah 100 orang perawat. Karakteristik sampel adalah perawat rawat inap yang telah menjadi pegawai tetap.

Pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja ialah Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) Versi Shortform yang terdiri dari 20 item yang disusun oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967) dan alat ukur yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi diadaptasi serta dimodifikasi dari Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang dibuat oleh Mayer dan Allen (1997). Dimana menjangkau 3 komponen komitmen organisasi yaitu affective commitment, continuance commitment dan normative commitment yang terdiri dari 29 item.

Berdasarkan pengolahan data secara statistik, kepuasan kerja berkorelasi secara signifikan dengan ketiga komponen komitmen organisasi yaitu affective commitment, continuance commitment dan normative commitment (masing-masing koefisien $r = 0,614$, $r = 0,319$ dan $r = 0,614$).

Kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat hubungan positif yang signifikan pada tingkat moderat antara kepuasan kerja dengan affective commitment, terdapat hubungan positif yang signifikan pada tingkat yang rendah antara kepuasan kerja dengan continuance commitment, dan terdapat hubungan positif yang signifikan pada tingkat moderat antara kepuasan kerja dengan normative commitment. Peneliti mengajukan saran bagi kepala SDM dan kepala perawat untuk dapat mempertahankan keterikatan emosional yang telah terjalin dan memberikan konseling bagi perawat yang ingin keluar. Selain itu, untuk lebih lanjut perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komponen-komponen komitmen organisasi agar mendapatkan gambaran seberapa besar pengaruhnya.

Abstract

This research was conducted in order to determine the relationship of job satisfaction with the components of the organization's commitment to the nurse-patient in hospital "X" in Bandung. The research sample is 100 nurses. Characteristics of the sample is inpatient nurses who have become permanent employees.

The sample selection using purposive sampling method. Measuring instrument used to measure job satisfaction is Minnesota satisfaction Questionnaire (MSQ) Version Shortform consisting of 20 items compiled by Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967) and the measuring instruments used to measure organizational commitment adapted and modified from Organizational Commitment questionnaire (OCQ) made by Mayer and Allen (1997). Encompassing three components of organizational commitment that is affective commitment, continuance commitment and normative commitment which consisted of 29 items.

Based on statistical data processing, job satisfaction correlated significantly with the three components of organizational commitment that is affective commitment, continuance commitment and normative commitment (each coefficient $r = 0.614$, $r = 0.319$ and $r = 0.614$).

The conclusion is that a significant positive relationship at a moderate rate between job satisfaction and affective commitment, there is a significant positive relationship at a low level between job satisfaction and continuance commitment, and there is a significant positive correlation at a moderate rate between job satisfaction and normative commitment. Researchers propose suggestions for the head of HR and the head nurse to be able to maintain emotional ties that have been established and provide counseling for nurses who want to get out. Additionally, to further research must be done on the effect of job satisfaction on organizational commitment components in order to get an idea of how much influence.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS LAPORAN PENELITIAN	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Teoritis	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
1.5 Kerangka Pikir	10
1.6 Asumsi Penelitian	20

1.7 Hipotesis Penelitian	20
--------------------------------	----

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan kerja	21
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.1.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	21
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.1.4 Dampak Kepuasan Kerja	24
2.1.4.1 Kepuasan dan Produktivitas	24
2.1.4.2 Kepuasan dan Perilaku Penarikan Diri	25
2.1.5 Pendekatan dalam Kepuasan Kerja	27
2.1.6 Pengukuran Kepuasan Kerja	27
2.2 Komitmen Organisasi	29
2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi	29
2.2.2 <i>Model Of Commitment</i>	30
2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi	32
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	35
2.2.5 Konsekuensi dari Komitmen terhadap Organisasi	37
2.3 Perawat	38
2.3.1 Pengertian Perawat	38
2.3.2 Konsep Utama Keperawatan	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	41
3.2 Bagan Rancangan Penelitian	41

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	41
3.3.1 Variabel Penelitian	41
3.3.2 Definisi Operasional	42
3.3.2.1 Kepuasan Kerja	42
3.3.2.2 Komitmen Organisasi	42
3.4 Alat Ukur	43
3.4.1 Alat Ukur Kepuasan Kerja	43
3.4.2 Alat Ukur Komitmen Organisasi	44
3.4.3 Data Pribadi dan Penunjang	45
3.4.3.1 Data Pribadi	45
3.4.3.2 Data Penunjang	45
3.4.4 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	45
3.4.4.1 Validitas Alat Ukur	45
3.4.4.2 Reliabilitas Alat Ukur	46
3.5 Populasi dan Sampel	47
3.5.1 Sampel Penelitian	47
3.5.2 Karakteristik Sampel	47
3.5.3 Teknik Penarikan Sampel	47
3.6 Teknik Analisis Data	47
3.7 Hipotesis Statistika	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden	50
4.1.1 Usia Responden	50
4.1.2 Jenis Kelamin Responden	51

	xii
4.1.3 Status Marital Responden	51
4.1.4 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden	52
4.1.5 Lama Kerja Responden	52
4.2 Gambaran Hasil Penelitian	53
4.2.1 Gambaran Kepuasan Kerja	53
4.2.2 Gambaran Komponen-komponen Komitmen Organisasi	53
4.3 Hasil Penelitian	54
4.3.1 Pengujian Hipotesis	54
4.3.1.1 Hubungan kepuasan Kerja dan <i>Affective Commitment</i>	54
4.3.1.2 Hubungan kepuasan Kerja dan <i>Continuance</i> <i>Commitment</i>	55
4.3.1.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Normative</i> <i>Commitment</i>	56
4.4 Pembahasan	56
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	64
5.2 Saran	64
 DAFTAR PUSTAKA	66
DAFTAR RUJUKAN	67
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Bobot Penilaian Kepuasan Kerja 43
Tabel 3.2	Alat Ukur Komitmen Organisasi 44
Tabel 3.3	Bobot Penilaian Komitmen Organisasi 44
Tabel 3.4	Kriteria Validitas dari Friedenberg 45
Tabel 3.5	Tabel Guilford 48
Tabel 4.1	Gambaran Responden Berdasarkan Usia 50
Tabel 4.2	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51
Tabel 4.3	Gambaran Responden Berdasarkan Status Marital 51
Tabel 4.4	Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 52
Tabel 4.5	Gambaran Responden Berdasarkan Lama Kerja 52
Tabel 4.6	Gambaran Kepuasan Kerja 53
Tabel 4.7	Gambaran Komponen-komponen Komitmen Organisasi 53
Tabel 4.8	Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Affective Commitment</i> 54
Tabel 4.9	Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Continuance Commitment</i> 55
Tabel 4.10	Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Normative Commitment</i> 56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pikir	19
Gambar 3.1 Bagan Rancangan Penelitian	41



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kisi-kisi Alat Ukur..... L-1
Lampiran 1.1	Kisi-kisi Alat Ukur Kepuasan Kerja..... L-1
Lampiran 1.2	Kisi-kisi Alat Ukur Komitmen Organisasi L-2
Lampiran 2	Kata Pengantar dan Pernyataan Kesediaan Pengisian Kuesioner L-5
Lampiran 3	Data Penunjang dan Kuesioner L-7
Lampiran 3.1	Data Diri L-7
Lampiran 3.2	Data Penunjang..... L-8
Lampiran 3.3	Kuesioner Kepuasan Kerja L-11
Lampiran 3.4	Kuesioner Komitmen Organisasi..... L-13
Lampiran 4	Data Mentah L-16
Lampiran 4.1	Tabel Data Mentah Kuesioner Kerja L-16
Lampiran 4.2	Tabel Data Mentah Kuesioner Komitmen Organisasi..... L-21
Lampiran 4.2.1	<i>Affective Commitment</i> L-21
Lampiran 4.2.2	<i>Continuance Commitment</i> L-23
Lampiran 4.2.3	<i>Normative Commitment</i> L-26
Lampiran 4.3	Data Pribadi Responden L-30
Lampiran 5	Data Penunjang..... L-40
Lampiran 6	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur L-42
Lampiran 6.1	Tabel Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja L-42
Lampiran 6.2	Tabel Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi..... L-43
Lampiran 7	Hasil Korelasi dan Tabulasi Silang..... L-45
Lampiran 7.1	Korelasi Kepuasan Kerja dan <i>Affective Commitment</i> L-45
Lampiran 7.2	Korelasi Kepuasan Kerja dan <i>Continuance Commitment</i> L-45

Lampiran 7.3	Korelasi Kepuasan Kerja dan <i>Normative Commitment</i>	L-45
Lampiran 7.4	Tabulasi silang <i>Affective Commitment</i> dan Usia.....	L-46
Lampiran 7.5	Tabulasi silang <i>Affective Commitment</i> dan Lama Kerja.....	L-46
Lampiran 7.6	Tabulasi silang <i>Affective Commitment</i> dan Pekerjaan Menantang	L-46
Lampiran 7.7	Tabulasi silang Kepuasan Kerja dan Usia	L-46
Lampiran 7.8	Tabulasi silang Kepuasan Kerja dan Lama Kerja.....	L-47
Lampiran 7.9	Tabulasi silang Kepuasan Kerja dan <i>Affective Commitment</i>	L-47
Lampiran 7.10	Tabulasi silang Kepuasan Kerja dan <i>Continuance Commitment</i>	L-48
Lampiran 7.11	Tabulasi silang Kepuasan Kerja dan <i>Normative Commitment</i> .	L-48
Lampiran 7.12	Tabulasi silang Kepuasan Kerja dan Memberikan Fasilitas	L-48
Lampiran 7.13	Tabulasi silang Kepuasan Kerja dan Fasilitas Memadai	L-49
Lampiran 7.14	Tabulasi silang <i>Affective Commitment</i> dan Keinginan mengundurkan diri.....	L-49
Lampiran 7.15	Tabulasi silang <i>Affective Commitment</i> dan pekerjaan tidak sesuai komptensi.....	L-50
Lampiran 7.16	Tabulasi silang <i>Normative Commitment</i> dan Kebijakan Perusahaan	L-50
Lampiran 7.17	Tabulasi silang <i>Normative Commitment</i> dan Fasilitas Memadai	L-50
Lampiran 7.18	Tabulasi silang <i>Normative Commitment</i> dan Memberikan Fasilitas	L-51
Lampiran 8	Profil Rumah Sakit “X”	L-52
Lampiran 9	Biodata Peneliti.....	L-54