

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN

**TRIANA KARTIKA SARI
ANDRE D WITJAKSONO**

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang, Surabaya 60231
E-mail: trianakartikasari@gmail.com**

Abstract: *The medical service that ready to compete must have a good and effective human resource management system. Its purpose is to increase the organizational commitment within an organization. This study aims to examine and analyze whether the influence of organizational culture on organizational commitment through job satisfaction in The Regional General Hospital (RSUD) Sidoarjo with a stratified random sampling with a sample of 97 respondents, using SEM Smart PLS 2.0 analysis techniques. The results showed that the 1) influence of organizational culture on organizational commitment is a positive and significant, 2) a positive and significant of organizational culture on job satisfaction, 3) job satisfaction on commitment organizational a positive and significant, 4) positive and significant job satisfaction mediated in organizational culture and commitment organizational.*

Keywords: *organizational culture, job satisfaction, and commitment organizational.*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota (Greenberg dan Baron, 2000).

Kepuasan kerja adalah masalah yang sangat penting dalam pelayanan medik dan merupakan suatu harapan yang ada pada diri sendiri yang kecenderungannya tidak nampak secara nyata, tetapi dapat mewujudkan suatu hasil pekerjaan. Telah diketahui bahwa masalah kepuasan kerja suatu pelayanan medik dipengaruhi banyak faktor, diantaranya, pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan dan kelompok kerja.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari

organisasi organisasi lain (Robbins, 2007:88).

Penelitian yang dilakukan oleh Silverthorne (2004) untuk menguji hubungan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena memiliki tingkat pengembangan budaya yang berbeda.

Budaya organisasi merupakan tingkah laku serta gejala sosial yang menunjukkan identitas dan citra suatu budaya organisasi sebagai bidang studi yang ditujukan untuk memahami, menjelaskan, dan akhirnya meningkatkan sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi (Colquitt *et al*, 2009). Budaya merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki setiap organisasi, secara khusus pada pelayanan

medik dalam pelayanan publik sebagai salah satu alat dalam mewujudkan sasaran dan target yang telah ditentukan. Dengan adanya budaya, pelayanan medik akan mampu menyamakan dan menyatukan pikiran-pikiran seluruh karyawan dalam suatu visi dan misi yang kemudian memunculkan suatu aktivitas yang bermanfaat dalam mengembangkan dan memajukan pelayanan medik.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Setiap organisasi pasti mempunyai suatu budaya yang antara satu organisasi dengan yang lain memiliki sisi unik tersendiri. Budaya mewakili nilai moral yang disepakati dan dijadikan pedoman oleh setiap anggota organisasi untuk bersikap. Greenberg dan Baron (2000) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi.

Penelitian ini bertujuan, (1) untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, (2) untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, (3) untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, (4) untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2007:88). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Menurut Sutrisno (2011:2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000).

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi dapat diukur dengan indikator (1) konsistensi, (2) keterlibatan, (3) misi, (4) budaya adaptasi (Rondeau dan Wagar, 2000), serta (1) birokrasi, (2) inovatif, (3) pendukung (Silverthorne, 2004).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk

mempertahankan kenaggotaannya dalam organisasi menurut Robbins dan Judge (2003:115), keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu dalam meyakinkan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain hal ini merupakan sikap yang loyalitas karyawan pada setiap organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diukur melalui indikator (1) kepercayaan, (2) kemauan, (3) keinginan (Anari, 2012), sedangkan penelitian menurut Silverthorne (2004) dapat diukur dengan indikator (1) kerja keras, (2) kerja sama karyawan, (3) kreatifitas, (4) hasil kerja kualitas baik, (5) komitmen terhadap organisasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan pengukuran indikator dari penelitian Silverthorne (2004), karena penelitian tersebut dilakukan di perusahaan jasa yang dimana juga diterapkan di Rumah Sakit yang ingin diteliti.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu tingkat kenyamanan seorang pekerjaannya dalam perasaan senang atau tidak senang yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku. Menurut Robbins (2007:101) sikap umum seorang

individu terhadap pekerjaannya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu. Seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang antara banyak ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka kini seharusnya mereka terima (Robbins dan Judge, 2003:102).

Wexley dan Yulk 1992 (dalam Waridin dan Masrukhin (2006) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Dari deskripsi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Budaya organisasi, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi

Penelitian Lund (2003) menguji pengaruh dampak budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dalam pelayanan publik di Amerika Serikat, hasilnya menjelaskan tentang budaya organisasi bahwa dalam anggota organisasi yang terlibat dalam kelompok ditujukan pada organisasi keperawatan. Hasilnya menunjukkan budaya

organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Silverthorne (2004) melakukan penelitian dampak budaya organisasi pada komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di Taiwan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah variabel yang memiliki dampak positif signifikan pada kepuasan kerja, dan juga budaya organisasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan. Penelitian ini menggunakan sampel kecil pada karyawan.

Anari (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan telaah teoritis dan telaah empiris, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: Ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo.
- H₂: Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo.
- H₃: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo.
- H₄: Ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo.

METODE

Adapun penelitian tentang budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan menggunakan jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut. Populasi sebanyak 130 karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo, dengan sampel 97 karyawan berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan 1970 (dalam Sekaran, 2007b:58) pertimbangan *margin of error* sebesar 5% dengan *confidence level* sebesar 95%.

Teknik pengambilan sampel dengan *probability sampling* jenis *stratified random sampling* berdasarkan divisi pada perusahaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 1-5 mulai dari kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung pada objek penelitian, kuesioner atau angket yaitu dengan melampirkan pernyataan-pernyataan yang membahas variabel yang diteliti dengan dua bagian profil responden dan isi pernyataan, dan yang ketiga adalah dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, sejarah berdiri perusahaan, visi, misi, struktur organisasi, jumlah karyawan, agenda, notulen rapat, dan sebagainya.

Penelitian ini menggunakan variabel yang dikelompokkan menjadi variabel independen yaitu variabel budaya organisasi, variabel dependen yaitu variabel komitmen organisasi dan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.

Budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan dan prinsip yang

berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, dan juga praktek manajemen dan perilaku yang membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut. Indikator yang digunakan diambil dari beberapa penelitian terdahulu disesuaikan dengan obyek yang diteliti, yaitu (1) misi, (2) konsistensi, (3) adaptabilitas, (4) pelibatan (Rondeou, 2000).

Kepuasan kerja adalah perasaan setiap karyawan dalam menjalani pekerjaannya sehari-hari dalam perusahaan. Indikator yang digunakan diambil dari beberapa penelitian terdahulu disesuaikan dengan obyek yang diteliti yaitu, (1) kepuasan terhadap gaji, (2) kepuasan terhadap promosi, (3) kepuasan terhadap rekan kerja, (4) kepuasan terhadap atasan (Bellou, 2010).

Komitmen organisasi adalah hasrat karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Indikator yang digunakan diambil dari beberapa penelitian terdahulu disesuaikan dengan obyek yang diteliti yaitu, (1) kepercayaan, (2) kemauan, (3) keinginan. (Silvethrone, 2004).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket dengan skala likert, dokumentasi dan wawancara. Pembagian angket ini dilakukan untuk mendapatkan data karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) terkait dengan variabel yang diteliti. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan atau mencari data-data yang sudah dibukukan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo. Data-data yang digali adalah profil perusahaan (visi dan misi, sejarah, struktur organisasi) dan jumlah karyawan. Wawancara dilakukan kepada kepala bagian yang terdapat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo. Wawancara ini hanya sebagai pelengkap data yang tidak bisa digali dari angket dan dokumentasi. uji

keandalan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data dengan bantuan program *SEM Smart PLS 2.0*.

Teknis analisis data menggunakan statistik inferensial parametrik analisis kausalitas dengan *SEM (Structural Equation Modelling)* yang dioperasikan *software Smart PLS (Partial Least Square) 2.0*, dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen dapat dikatakan valid dengan item pernyataan diatas 0.70, tetapi masih diberi toleransi pada model tahap pengembangan yaitu 0.50 – 0.60 (Ghozali, 2006:115). Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* apabila lebih besar atau sama dengan 0.6 dinyatakan reliabel atau terpercaya.

Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu : analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif yang menggunakan statistic rata-rata (*MEAN*) dengan katagori *Three-box-Method*. Analisis inferensial yang menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan *software SMART PLS*. Hasil uji validatas dan reabilitas dapat dilihat bahwa uji validitas dengan indikator misi dengan scor 0,747, konsistensi dengan scor 0,753, adaptabilitas dengan scor 0,850, dan pelibatan dengan scor 0,793 sedangkan untuk variabel komitmen organisasi dengan indikator kepercayaan dengan scor 0,873, kemauan dengan scor 0,865, keinginan dengan scor 0,947, dan sedangkan variabel untuk kepuasan kerja dengan indikator kepuasan terhadap gaji 0,856, kepuasan terhadap promosi 0,913, kepuasan terhadap rekan kerja 0,813, kepuasan terhadap atasan 0,811 berdasarkan uji validitas bahwa semua *outer loading* diatas 0,50, hal ini juga dapat disimpulkan bahwa variabel mempunyai adanya *discriminant validity* yang baik. *Composite reliability* adalah baik jika nilainya diatas 0.70. berdasarkan terlihat nilai *composite reliability*

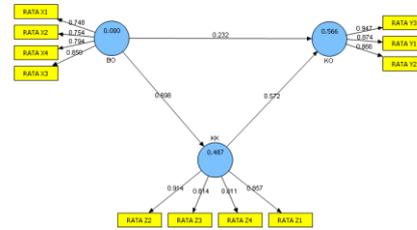
untuk semua variabel lebih besar dari 0.70. Dengan indikator budaya organisasi 0,866, kepuasan kerja 0,912 dan komitmen organisasi 0,924. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi composite reliability. $AVE \geq 0,50$ dan cronbachs alpha $> 0,60$ yang menunjukkan variabel memiliki reliabilitas yang baik, ini berarti variabel memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

HASIL

Hasil analisis PLS dalam penelitian ini meliputi outer model (*convergent validity* dan *composite reliability*) dan *outer loading* (analisis R-square dan uji kausalitas). Untuk *convergent validity* dapat diketahui dari hasil *outer loading*. Hasil *outer loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel penelitian mempunyai nilai *outer loading* lebih dari 0,5, sehingga seluruh indikator merupakan bagian dari variabel. Hasil *composite reliability* untuk indikator dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,70, sehingga variabel tersebut telah memenuhi composite reliability.

Hasil *inner model* dapat diketahui dari analisis R-square, uji relevansi predikdi dan uji kausalitas. Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai R-square kepuasan kerja sebesar 48% yang berarti besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 48%, sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai R-square komitmen organisasi sebesar 57% yang berarti besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 57%, sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk uji kausalitas dapat dijelaskan dengan gambar berikut:



Gambar 1 Diagram Path

Berdasarkan gambar 1 dapat dijelaskan hasil *estimate inner weight* untuk pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, menunjukkan nilai koefisien estimate yang positif sebesar 0,232 dan nilai T-statistik 2,119 lebih besar dari 1,96, sehingga menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Untuk hasil *estimate inner weight* untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan nilai koefisien estimate yang sebesar 0,697 dan nilai T-statistik 13,836 lebih besar dari 1,96, sehingga menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Untuk hasil *estimate inner weight* untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, menunjukkan nilai koefisien estimate yang positif sebesar 0,571 dan nilai T-statistik 6,217 lebih besar dari 1,96, sehingga menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

PEMBAHASAN

Pembahasan yang akan disajikan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan distribusi jawaban responden yang telah dilakukan dalam penelitian ini didapatkan indikator perbedaan pendapat tentang budaya organisasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi

dari indikator yang membentuk komitmen organisasi lainnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator perbedaan pendapat tentang budaya organisasi lebih kuat membentuk komitmen organisasi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan pendapat tentang budaya organisasi, menjadikan diri karyawan lebih mampu menerapkan budaya yang dapat memberikan rasa konsistensi terhadap semua karyawan dengan adanya sistem belajar dalam pemecahan masalah dengan adanya sistem yang sudah diterapkan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo.

Pengaruh Budaya organisasi dalam penelitian diukur dengan empat indikator yaitu misi, konsistensi, pelibatan, dan adaptasi. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan meningkat komitmen organisasi di pelayanan medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo mampu menerapkan budaya organisasi yang dapat memberikan rasa konsistensi terhadap semua karyawan dengan adanya sistem belajar pemecahan masalah dengan adanya sistem yang diterapkan di rumah sakit. Sehingga memberikan kontribusi besar terhadap karyawan terhadap interaksi dan komunikasi karyawan dengan kemauan karyawan untuk berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan pelayanan publik.

Dari hasil analisis penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rondeau (2000) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu misi, konsistensi, pelibatan dan adaptasi sedangkan untuk pengukuran kepuasan kerja ada empat indikator yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap atasan. Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan meningkat kepuasan kerja karyawan.

Penerapan budaya organisasi pada rumah sakit dimana kepuasan terhadap rekan kerja dengan pernyataan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan bagian lain dalam memberikan pelayanan medik dengan baik dimana dalam kesediaan karyawan lain dengan rekan sekerja untuk hubungan antara pegawai lain baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya oleh sebab itu rekan sekerja yang mendukung dapat mendapatkan lebih dari pada sekedar uang dan prestasi yang berwujud dari dalam kerja.

Dari hasil analisis penelitian ini berbeda dengan penelitian dari Bellou (2010) yang menyatakan budaya organisasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pengaruh positif signifikan karna konsistensi dalam misi rumah sakit adalah kepuasan karyawan terhadap kebijaksanaan dengan adanya kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan distribusi jawaban responden yang telah dilakukan dalam penelitian ini

didapatkan indikator perbedaan pendapat tentang kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang membentuk komitmen organisasi lainnya.

Keinginan dimana pernyataan tersebut menjelaskan tentang alasan utama tetap bekerja di (RSUD) karena loyalitas terhadap pelayanan medik yaitu karena karyawan terikat kontrak bagi karyawan non PNS di rumah sakit dimana mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan berusaha untuk pencapaian tujuan yang diinginkan atau dedikasi untuk rumah sakit juga, bagi karyawan merasa di rumah sakit kerjanya tidak terlalu diforsir jadi mereka merasa nyaman terikat dengan bekerja di rumah sakit tersebut.

Hasil penelitian ini menerima dengan penelitian Quresi *et al.* (2011) yang sesuai dengan menemukan bahwa faktor-faktor yang meningkat dan mengurangi kepuasan kerja akan berpengaruh dengan komitmen organisasi, tetapi tidak menerima dengan penelitian Anari (2012) yang menyatakan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dilihat dengan perbedaan jenis kelamin.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan

Budaya Organisasi dalam penelitian ini mempunyai empat indikator yaitu misi, pelibatan, konsisten, dan adaptasi. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi..

Perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

(0.97884) lebih besar dari pada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi (0.232091) pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo didapatkan indikator kepuasan terhadap gaji memiliki skor rata – rata tertinggi dibandingkan dengan indikator lain. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ada di rumah sakit umum daerah (RSUD) Sidoarjo melihat bagaimana sistem kebijaksanaan dalam penggajian sesuai dengan jabatan yang dimiliki, karyawan satu dengan karyawan lain tidak dibedakan karena dalam sistem penggajian sendiri sudah sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) dari setiap karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian Silverthorne (2004) yang menyatakan kepuasan kerja sangat berpengaruh dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi. Karena suatu nilai budaya yang diperoleh atau dikembangkan oleh organisasi dengan pola kebiasaan dalam suatu keadaan dimana seorang individu memihak pada suatu organisasi agar tujuan tersebut dapat bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu :

(1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Komitmen Organisasi, (4) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja.

SARAN

Dari simpulan diatas maka peneliti menyarankan beberapa hal yaitu :

Pihak manajemen Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo disarankan untuk meningkatkan efektivitas adaptasi penilaian kinerja dengan memberikan dukungan organisasi terhadap karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan terhadap penyelenggaraan penilaian kinerja yang menggabungkan penilaian baik dari, rekan sejawat, bawahan, serta sosialisasi hasil penilaian secara konsisten (setelah dilakukan penilaian) kepada seluruh anggota organisasi baik pimpinan maupun karyawan, sehingga dapat memberikan umpan balik yang tepat kepada karyawan.

Kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo dapat ditingkatkan dengan lebih memberikan kepercayaan atau kesediaan karyawan untuk dapat bekerja sama dengan rekan sekerjanya dalam menyelesaikan tugas kegiatan organisasi dari rumah sakit tersebut. Selama ini karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo lebih sering menyelesaikan masalah secara individual atau dikerjakan sendiri sehingga karyawan kurang merasa percaya diri jika menyelesaikannya sendiri, padahal kebersamaan dalam mengerjakan tugas jika bersama-sama akan segera selesai dalam keaktifan kegiatan organisasi.

Komitmen organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo dapat ditingkatkan dengan lebih memberikan rasa keinginan setiap karyawan untuk bisa menjaga kebersamaan dengan karyawan satu

dengan karyawan lain untuk membuat suatu organisasi di pelayanan publik berjalan dengan baik agar tercipta suatu tujuan yang diinginkan di organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anari Nahid, 2012. "Teachers: emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment" *Journal of Workplace Learning* Vol.24No. 4,pp.256-269.
- Bellou Victoria, 2010. "Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age" *Career Development International* Vol. 15 No. 1,pp. 4-19.
- Colquitt, Jason A. Jeffery A. LePine dan Michael J. Wesson 2009. "Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. New York: The McGraw-Hill Com., Inc" *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 3 No.4, pp 642-657.
- Ferdinand Augusty, 2006 *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Pertama. Semarang :Unirvesitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi Kedua Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000, "Assesing Construct Validity in Organizational Research" *Administrative Science Quartely*, Vol. 7 No. 3, pp. 365-373. Hetami, Adietya Arie. 2008. "Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada sebuah persero asuransi", *Jurnal Ekonomidan Bisnis*, Vol. 6 No. 2, hal. 66-81.

- Lund, B. Daultram. 2003. "Organization Culture and Job satisfaction" *Journal of Business Industrial Marketing*. Vol. 18No. 3 pp 219-236. Mangkunegara, A.P. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Meyer, J.P. and Allen, N. J. 1996. "A three component conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review*, No.1, pp. 61–89
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. 1991, "Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations". *Organizational Behaviour and Human Performance*, Vol.17, No.15 pp. 375-98.
- Qureshi, Khansan Hayat, Mehwish Ali, & Nosheen Sarwat. 2011. "Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance, Evidence from Pakistan". *Institute of Interdisciplinary Business Research*. Vol.3No.4, pp.642-657.
- Robbins, Stephen P dan Judge A Timothy. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba empat edisi :12, Buku:2, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi terjemahan. Jilid Satu. Jakarta: PT .Prenhallindo.
- Rondeau KV and Wagar TH. 2000, "The role of organizational culture International". *Journal of Leadership Quality Assurance* . Vol. 12 No.3 pp. 14-22.
- Sekaran, Uma. (2007b). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Silverthorne Collin. (2004) "The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan" *The Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 25 No. 7, pp. 592-599.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi: pertama Cetakan: Ketiga Jakarta : Kencana.
- Waridin Arifin dan Masrukhin Samsul, (2006), "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai", *Ekobis*, Vol.7 No.2. pp. 725-730.