

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia bukanlah hal yang baru dalam suatu organisasi, khususnya pada bidang bisnis atau perusahaan. Perkembangan sumber daya manusia saat ini sudah semakin berkembang, seiring dengan dorongan dari pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan dalam target pekerjaan yang harus tercapai.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya manajemen sumber daya manusia berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Karyawan sebagai makhluk dualistik memiliki peran tidak hanya sebagai makhluk individu tetapi juga sebagai makhluk sosial yang

mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan.

Pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia atau karyawan. Dengan adanya pekerjaan maka karyawan akan menentukan tingkat ketertarikannya untuk mau memberikan kapasitasnya demi terlaksananya pekerjaan atau tugas yang akan diberikan. Ketika karyawan akan menganggap bahwa pekerjaan atau tugas tersebut penting maka akan semakin rela karyawan itu untuk memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya demi pekerjaan itu.

Dengan kata lain manusia adalah unsur kerja yang terpenting sehingga tidak dapat diperlakukan seperti unsur lainnya, karena manusia hidup berdinamika mempunyai perasaan, rasa tanggung jawab serta mengembangkan diri. Oleh karenanya peningkatan SDM dan kualitas kehidupan masyarakat menjadi salah satu sasaran utama dalam pembangunan nasional.

Sumber daya manusia dan bagaimana mengelolanya saat ini menjadi lebih penting karena merupakan faktor paling penting di balik kesuksesan karena gagasan barunya, kemampuan menyelesaikan masalah ataupun menangkap peluang sehingga bagaimana orang dimanfaatkan dan dilibatkan itu yang membuat suatu organisasi berbeda dari yang lain. Untuk itu maka dalam sebuah organisasi perlu adanya komitmen.

Secara umum komitmen organisasional didefinisikan sebagai derajat keberpihakan identitas diri personil pada tujuan organisasi tertentu dan hasrat untuk memelihara keanggotaannya pada organisasi. Komitmen organisasional yang menurut definisi beberapa ahli, pada intinya merupakan proses pada individu

(karyawan) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan tersebut merasa loyal terhadap keanggotaan organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang telah merekrut karyawan tersebut bekerja, keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Terdapat berbagai macam variabel yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, salah satunya adalah keterlibatan kerja. besar bagi perusahaan. Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Lodahl dan Kejner (2014:25) mendefinisikan keterlibatan kerja (*job involvement*) sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sejauh mana performansi kerja seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Selain keterlibatan kerja, adapun variabel masa kerja juga dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi karyawan. Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2012:89), sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Pendapat yang dikemukakan oleh Muchdarsyah (2013:40) bahwa masa kerja dapat dilihat dariberapa lama masa kerja atau pengabdian seseorang karyawan maka setiap pegawai memiliki rasatanggungjawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidupperusahaan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja

Selanjutnya yang juga berperan dalam mendukung terciptanya komitmen organisasi karyawan adalah kepuasan kerja. Pada umumnya, orang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik yang bersifat material ataupun non-material. Oleh karena itu, setiap orang bekerja akan merasa puas apabila mereka bekerja dengan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan sumbangan yang mereka berikan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari tingkat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan di Rumah sakit Surya Insani yang merupakan salah satu rumah sakit swasta yang cukup besar di Kabupaten Rokan Hulu. Rumah Sakit Surya Insani adalah salah satu Rumah Sakit milik Perusahaan Rokan Hulu yang berupa RSU, dikelola oleh PT. Surya Insani perusahaan dan termasuk kedalam RS Tipe D. Rumah Sakit Surya Insani memiliki keharusan memberikan layanan kesehatan terbaik. Rumah sakit Surya Insani merupakan sebuah lembaga yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan yang selalu berusaha memperhatikan dan memberikan pelayanan yang terbaik pada pasiennya. Hal ini bertujuan agar konsumen (masyarakat) yang menggunakan jasanya memperoleh kepuasan. Di dalam proses mencapai tujuan organisasi, karyawan bekerja sebagai tim, dimana karyawan harus memiliki komitmen dan kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi, atasan, serta rekan kerja.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Rumah Sakit Surya Insani

No	Bidang / Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Dokter	24 Orang
2.	Tenaga Penunjang Medis	25 Orang
3.	Tenaga Para Medis	42 Orang
4.	Tenaga Kesehatan Masyarakat	4 Orang
5.	Tenaga Umum	46 Orang
Total		141Orang

Sumber: RSUD Kabupaten Rokan Hulu, 2020

Peneliti telah melakukan observasi sebagai langkah untuk mengetahui permasalahan yang terjadi Rumah Sakit Surya Insani. Adapun hasil observasi yang peneliti dapatkan yaitu ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan variabel keterlibatan kerja karyawan berupa kuarangnya pihak perusahaan dalam memperhatikan aspek emosional karyawan. Pihak perusahaan lamban dalam menanggapi keluhan-keluhan karyawan.

Dari hasil observasi peneliti juga ditemukan permasalahan tentang variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil pengamatan di Rumah Sakit Surya Insani terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja karyawan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Target Realisasi Kerja Rumah Sakit Surya Insani
Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019

Sasaran Strategi	Program kerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya kapasitas dan kualitas pelayanan kesehatan serta pengembangan jenis layanan kepada masyarakat.	1. Persentase tingkat hunian RS (BOR)	50 -60%	52,60%	105,2%
	2. Rata-rata lama pasien dirawat (ALOS)	1 – 4hari	2 – 8 hari	128%
	3. Frekwensi pemakaian tempat tidur dalam kurun waktu (BTO)	3- - 40 kali	50,06 kali	125,15%
	4. Angka kematian umum tiap 1000 pasien keluar (GDR)	≤ 45%	13,67%	30,38%
	5. Tenaga medis sesuai dengan standar klasifikasi RS	75%	75%	100%
	6. Tenaga keperawatan yang memenuhi standar kompetensi	100%	96%	96%
	7. Kelengkapan alat kesehatan yang terstandar	100%	89%	89%
	8. Kelengkapan sarana gedung/fisik sesuai standar	100%	98%	98%

Sumber : Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dianalisis bahwa pencapaian realisasi tidak sesuai dengan yang ditargetkan. Hal ini dikarenakan menurunnya kepuasan kerja karyawan dan rendahnya komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat Instalasi Rawat inap dan juga dengan beberapa karyawan dibidang lain permasalahan menurunnya kepuasan kerja karyawan disebabkan karena penilaian kinerja untuk promosi jabatan atau kenaikan golongan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Surya Insani dinilai tidak adil karena tidak didasarkan pada kinerja atau senioritas (lama bekerja), tetapi hanya berdasarkan tingkat pendidikan dan kedekatan dengan pimpinan Rumah Sakit Surya Insani. Sedangkan dalam hal lain, karyawan yang ingin mengembangkan pendidikannya terpaksa tertunda, dikarenakan segi pembiayaan yang belum mencukupi. pada form penilaian tidak dicantumkan kriteria penilaian dan standar penilaian secara spesifikasi sehingga karyawan yang dinilai merasa adanya ketidak absahan dari penilaian tersebut karena tidak mengetahui secara spesifikasi kriteria apa saja yang dinilai.

Berdasarkan pada penjelasan variabel diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai **“PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, MASA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI RUMAH SAKIT SURYA INSANI KABUPATEN ROKAN HULU”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu?
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang lebih dapat signifikan dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dijadikan referensi bahan masukan untuk manajemen di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

3. Secara Akademi

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berguna untuk peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan didalam penyusunan skripsi ini, maka penulis menyusunnya kedalam lima bab, yang antara bab yang satu dengan bab yang lainnya akan saling berkaitan seperti yang urutkan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, mamfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini mengemukakan beberapa konsep teoritis yang mendukung pemecahan masalah, hipotesis dan kerangka konseptual.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Keterlibatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl dan Kejner (2014:23), mendefinisikan keterlibatan kerja adalah bagaimana seseorang mencerminkan dan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting atau utama. Selain itu keterlibatan kerja juga merupakan sejauh mana seseorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:149), mengatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasi psikologis karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2014:293), mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai sebuah tindakan positif, pemenuhan pekerjaan atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan.

Luthans (2016:26) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan).

Menurut Notoatmodjo (2011:67) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali dan benar-benar memperhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri yang lebih rendah.

Dari beberapa pengertian mengenai keterlibatan kerja dapat peneliti simpulkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan benar-benar serius menangani pekerjaannya dengan demikian dapat mengurangi absensinya, dan dari tingkat pengunduran diri. Sebaliknya jika karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaannya maka karyawan.

2.1.1.2 Hakikat Keterlibatan Kerja

Menurut Notoatmodjo (2011:67), hakikat keterlibatan kerja antara lain adalah :

1. Keterlibatan mental dan emosional

Keterlibatan bukan hanya sekedar kegiatan fisik namun juga mental dan emosional. Bukan hanya keterampilannya tapi juga diri mereka ikut terlibat. Keterlibatan ini bersifat psikologis daripada fisik. Keterlibatan bukan hanya partisipasi dalam pekerjaan tapi juga pertemuan, meminta pendapat dan lainnya.

2. Motivasi kontribusi

Keterlibatan adalah bahwa ia memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi. Mereka diberi kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreatifitasnya guna mencapai tujuan organisasi.

3. Tanggung jawab

Keterlibatan mendorong orang-orang untuk meminta tanggung jawab dalam aktifitas kelompok. Ini juga merupakan proses sosial yang mendorong orang-orang menjadi terlibat sendiri dalam organisasi dan mau mewujudkan keberhasilannya.

Robbins (2012:158), menyatakan hakikat dari keterlibatan kerja terdiri antara lain terdiri dari :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya (*job involvement*). Aktif berpartisipasi adalah perhatian yang dicurahkan seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah dapat diketahui seberapa perhatian dan kepedulian yang dimiliki oleh seorang pekerja.

2. Menunjukkan pekerjaannya adalah yang utama

Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama akan selalu berusaha memberi serta melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan pantas untuk diutamakan.

3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, diman seorang karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Harga dirimerupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan.

2.1.1.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Rivai (2011:741), indikator dalam keterlibatan karyawan adalah :

1. Aspek Kognitif

Aspek kognitif keterlibatan kerja karyawan berfokus pada karyawan yang memiliki keyakinan tentang perusahaan, atasan dan kondisi pekerjaan yang dialami.

2. Aspek Emosional

Aspek emosional keterlibatan kerja karyawan berfokus pada perasaan karyawan serta perilaku positif maupun negative karyawan terhadap perusahaan, atasan dan kondisi pekerjaan yang dialami.

3. Aspek Perilaku

Aspek perilaku dari keterlibatan kerja karyawan merupakan komponen nilai tambah bagi perusahaan untuk melihat bagaimana pengaturan waktu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan berpikir

yang terlihat dari penyelesaian pekerjaan maupun energi yang dikhususkan dalam penyelesaian pekerjaan.

Ada tiga indikator yang dikemukakan oleh Luthans (2016:27) yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan kerja dalam pekerjaan karyawan. Kondisi-kondisi tersebut antara lain adalah:

1. Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.
2. Keikutsertaan adalah sebagai turut adilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.
3. Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

2.1.2 Masa Kerja

2.1.2.1 Pengertian Masa Kerja

Menurut Koesindratmono (2011:17), masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya. Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat. Menurut Andini (2015:25), masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepelehan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu.

Menurut Rivai (2011:741), masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang.

Menurut Hasibuan (2012:26) masa kerja adalah lamanya kerja dalam perusahaan. Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan, dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya.

Menurut Handoko (2010:26), masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Menurut Tulus (2013:17), masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggal waktu yang agak lama dimana seorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu masa kerja merupakan waktu atau lamanya tenaga kerja belajar di suatu tempat.

Menurut Ranupendoyo dan Saud (2015:12), masa kerja atau lama kerja merupakan lamanya seseorang bekerja dalam bidang kegiatan yang sama ataupun beda, yang biasanya diukur dengan waktu. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik. Karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama selalu menemukan sesuatu yang baru, dengan menggunakan pengalaman selama bekerja yang telah dimiliki dia sanggup mengadakan pengembangan terhadap hal baru.

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya seorang pegawai dalam mengabdikan dirinya pada sebuah perusahaan atau organisasi.

2.1.2.2 Indikator Masa Kerja

Hasibuan (2012:23) menyatakan ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya

karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Menurut Foster (2011:43), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang pegawai yaitu :

1. Memahami tugas dengan baik

Adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Yaitu pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Susilo (2013:156) kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara lain balas jasa kerja pegawai dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Menurut Umar (2012:213) menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya.

Hasibuan (2016:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencintai pekerjaan yang sedang ditekuni. Sikap ini tergambar dalam kedisiplinan serta hasil kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan didalam suatu pekerjaan, yang diluar pekerjaan serta kombinasi dalam pekerjaan dan luar pekerjaan.

Rivai dan Sagala (2010:856) kepuasan kerja merupakan pemindahan yang menunjuk pada seorang pegawai atas perasaan yang dikeluarkan pada perilakunya yang bahagia atau tidak bahagia, yang puas, atau tidak puas pada saat bekerja.

Suhendi & Anggara (2012:192) kepuasan kerja adalah suatu sikap (positif) pegawai terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap keadaan kerja. Penilaian yang dilakukan terhadap sebuah pekerjaan. Penilaian juga dilakukan sebagai suatu rasa yang menghargai dalam menjangkau salah satu nilai-nilai yang berguna didalam suatu pekerjaan.

Handoko (2011: 196) kepuasan kerja sangat penting untuk introspeksi diri pegawai. Pegawai yang tidak merasakan kepuasan kerja pada dirinya tidak akan pernah dapat mencapai kesuksesan diri serta pada akhirnya pegawai mengalami banyak kegagalan kerja.

Berdasarkan pengutipan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan suatu sikap yang bersifat individu dan bersifat positif yang keluar dari dalam diri pegawai itu sendiri tanpa ada rekayasa, serta bersifat sadar. Tingkat kepuasan kerja setiap tiap individu berbeda disesuaikan dengan sistem penilaian yang masih berlaku pada karyawan tersebut dan dilihat dari kombinasi kepuasan kerja di luar atau di dalam pekerjaan. Semakin tingginya penilaian untuk pegawai dalam kegiatan dilaksanakan sesuai dengan keinginan pegawai, maka semakin naik pula kepuasannya terhadap kegiatan pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan kata lain, kepuasan adalah sebagai evaluasi yang memperlihatkan perasaan seseorang atas perasaan suka atau tidak suka, puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan diorganisasi, juga kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan kedudukan pada perasaan dan kesetiaan pegawai akan pekerjaan yang mereka kerjakan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai.

Menurut Sutrisno (2012:82) faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini tidak adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama melakukan pekerjaannya

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik sebagai pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan dan jarang orang mempersiapkan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya

4. Kondisi kerja

Kondisi tempat kerja, ventilasi, rekan kerja, kantin dan tempat parkir

Rivai & Sagala (2011:859) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada susunannya secara efektif dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Faktor intrinsik. Yaitu faktor yang bermula dari dalam diri seseorang dan dibawa oleh setiap pegawai sejak awal bekerja diorganisasi.

2. Faktor ekstrinsik. Yaitu faktor yang melibatkan hal-hal yang bersumber dari luar diri pegawai, seperti kondisi wujud lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem pemberian gaji.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Susilo (2013 : 156) menyatakan ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat absensi pegawai

Tingkat absensi pegawai merupakan hal yang mahal dan sangat dicari oleh seorang pemimpin secara tetap dan mencari cara untuk mendapatkan yang terbaik berdasarkan absensi pegawai. Biasanya para pegawai yang tingkat absensinya baik maka kinerjanya akan baik pula.

2. Perputaran tenaga kerja

Perputaran sangat penting bagi manajer karena mempengaruhi kontinuitas organisasi. Dengan kekuatan tertentu, menejer disarankan untuk untuk mengurangi perputaran dengan meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

3. Semangat kerja

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif semangat kerja dengan kepuasan kerja, menejer secara parsial dapat meningkatkan semangat kerja pegawai melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

4. Keluhan-keluhan

Keluhan-keluhan kerja adanya keterlibatan kerja menunjukkan ketidaknyamanan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran

kerjanya yang terkadang tidak sesuai dengan yang difikirkan pegawai sebelumnya.

Rivai dan Sagala (2010:856) menyebutkan indikator variabel kepuasan kerja yang mengacu pada yaitu:

1. Beban kerja, merupakan tempat dikumpulkannya sejumlah tugas pegawai yang wajib diselesaikan oleh pegawai.
2. Gaji, merupakan suatu jasa memberi imbalan yang diterima dari hasil kerja pegawai.
3. Kenaikan jabatan, merupakan suatu kesempatan baik bagi pegawai untuk dapat terus aktif dan berkembang dibidangnya sebagai bentuk aktualisasi diri pegawai.
4. Pengawas, merupakan kepedulian atasan untuk dapat menunjukkan perhatiannya kepada bawahannya dan memberikan suatu bantuan ketika pegawai sedang mengalami kesulitan kerja.
5. Rekan kerja, merupakan kemampuan pegawai dalam menjalin suatu persahabatan dengan sesama pegawai dan saling mendukung dalam situasi apapun di lingkungan kerja.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2012:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah Suatu keadaan seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta bertujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan diri menjadi anggota dalam organisasi. Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan dalam diri pegawai untuk dapat menjadi salah satu keluarga didalam

suatu organisasi dan berupaya untuk dapat menjadi yang terunggul didalam tujuan organisasi.

Sopiah (2012:156), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi. Dengan tujuan lain komitmen organisasi adalah sikap yang memahami loyalitas pekerjaan terhadap organisasi dan termasuk proses yang berkepanjangan dari anggota organisasi untuk dapat menyampaikan semua kepeduliannya pada suatu organisasi juga hal tersebut bersambung pada keberhasilan dan ketentraman kerja.

Lambert *et al.* (2012:81-82) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu obligasi untuk seluruh bagian organisasi, dan tidak untuk suatu pekerjaan, kelompok dalam kerja, dan keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu bagi dirinya sendiri". Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang mendasar untuk pegawai tanpa terkecuali artinya untuk semua bidang yang ada didalam organisasi serta komitmen organisasi adalah gambaran perasaan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap tempat pegawai bekerja.

Pother (2012:156) yang menjelaskan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang dapat mempunyai tujuan untuk dapat memberikan segala usahanya demi kejayaan suatu organisasi yang bersangkutan. Dari pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang bekerja

disuatu organisasi dan mendapatkan haknya sebagai pegawai akan lebih terbuka atas perasaannya dan akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Steers (2012:156) mendeskripsikan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang diungkapkan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Menurut pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen kerja didalam organisasi akan cenderung bersikap positif serta bersifat positif terhadap sesuatu masalah atau pekerjaan didalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengutipan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasi adalah kemampuan pada pegawai dalam melibatkan dirinya dengan kualitas, peraturan, tujuan organisasi, menangkup unsur loyalitas terhadap organisasi, serta keterlibatannya dalam sebuah pekerjaan. Pegawai akan mematuhi aturan-aturan yang ada didalam perusahaan tempat pegawai mengabdikan ilmunya agar ilmunya bermamfaat bagi berjalannya kegiatan organisasi, pegawai juga melibatkan dirinya didalam organisasi atas segala pekerjaan sampai masalah yang dihadapi oleh organisasi. Apabila pegawai menunjukkan sikapnya atas senang atau tidaknya bekerja didalam organisasi tersebut akan mendapatkan apa yang semestinya pegawai dapatkan begitu juga sebaliknya apabila pegawai menunjukkan ketidaksenangannya bekerja didalam organisasi tersebut maka pegawai juga perlu berpikir ulang untuk melanjutkan kesetiaannya didalam organisasi itu.

2.1.4.2 Indikator Komitmen Organisasi

Terkadang seorang pegawai tidak menyadari adanya komitmen organisasi itu bukan hanya perasaan yang loyalitas dan yang pasif, namun seseorang bisa mendapatkan perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang sama-sama memiliki tujuan bersama di dalam suatu organisasi.

Ikhsan (2010:55), mengemukakan ada tiga indikator mengenai komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective commitmen* (Komitmen efektif), terjadi apabila pegawai ingin menjadi salah satu bagian struktur dari organisasi karena adanya persepakatan emosional pegawai terhadap organisasi.
2. *Continuance commitmen* (Komitmen berkelanjutan), tampak jika seorang pegawai tetap ingin bertahan di suatu organisasi disebabkan butuhnya gaji beserta keuntungan lainnya, atau pegawai tersebut tidak mendapatkan pekerjaan lainnya. Sedangkan pegawai itu berada diorganisasi tempat pegawai bekerja karena pegawai membutuhkan organisasi itu untuk kelangsungan hidupnya.
3. *Normative commitmen* (Komitmen normatif), tampak dari peringkat diri pegawai. Pegawai dapat bersitegang menjadi anggota suatu organisasi karena mempunyai kesadaran bahwa komitmen kerja merupakan hal yang harus dipertahankan”.

Sopiah (2008:158) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), merupakan komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam

kelangsungan hidup organisasi dan mendatangkan pegawai yang mau mengabdikan dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), merupakan komitmen kerja terhadap organisasi selaku adanya wujud keterlibatan hubungan sosial dengan pegawai didalam organisasi. Disebabkan karena pegawai percaya bahwa hukum yang dianut organisasi merupakan hukum yang berharga.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen kerja pada ketentuan organisasi yang memberikan suatu perilaku positif kearah yang diharapkan.

Mengingat sifat komitmen organisasi yang multi-dimensional, Luthan (2010:23), menyatakan bahwa ada 3 indikator yang sering digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yang dikutip dari teori Meyer dan Allen (2011:12) yaitu :

1. *Affective commitment* merujuk pada melekatnya emosi karyawan pada pengenalan dengan keterlibatan dalam organisasi, yang bisa disebabkan oleh peran seseorang dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi untuk kepentingan dirinya sendiri.
2. *Continuance commitment* merujuk pada komitmen berdasarkan pada biaya yang diasosiasikan oleh karyawan jika meninggalkan organisasi.
3. *Normative commitment* merujuk pada perasaan keharusan karyawan untuk tetap bersama organisasi

2.1.5 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang saat ini penulis lakukan dapat dilihat pada tampilan tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

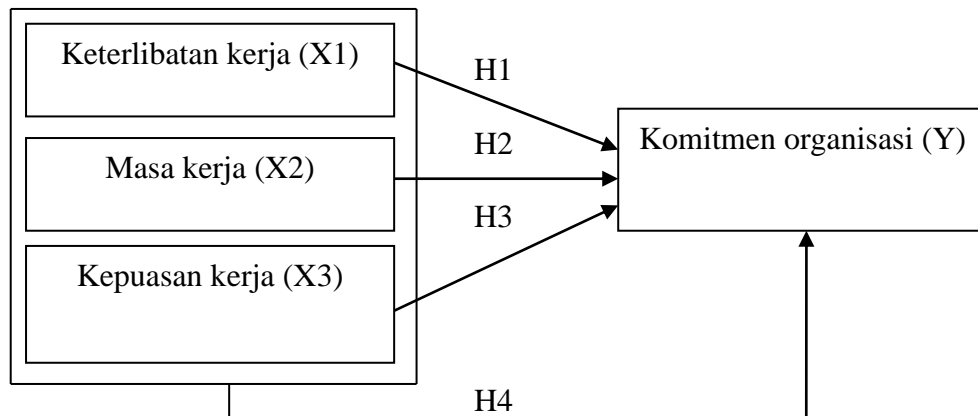
Nama peneliti, tahun	Judul penelitian	Nama jurnal	Hasil penelitian
Yusnita (2015)	Pengaruh Masa Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru Honor (Studi Kasus pada SMA Unggulan di Kota Palembang)	Holistic Jurnal of management research Vol.3, no.2	1. Masa kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi . Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi. 2. Masa kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
Sulistyowati (2017)	Pengaruh keterlibatan kerja (<i>job involvement</i>) dan kepuasan Kerja (<i>job satisfaction</i>) terhadap komitmen organisasi pegawai Puskidbang Sdm Perum Perhutani Madiun	Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No,2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Keterlibatan Kerja (<i>Job Involvement</i>) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (2) Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (3) Keterlibatan Kerja (<i>Job Involvement</i>) dan Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) secara simultan memiliki pengaruh signifikan

			terhadap Komitmen Organisasi
Safitri (2015)	Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Di Universitas Negeri Jakarta	Jurnal Maker, vol. 3, no.2	Pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dosen memiliki pengaruh yang signifikan.
Novalinda (2017)	Pengaruh keterlibatan kerja dan iklim kerja terhadap komitmen (studi pada rumah sakit Umum Daerah Sidoarjo)	Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 53, No.2	Hasil Penelitian ini adalah berdasarkan Uji t diketahui bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional dan Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hasil uji FKeterlibatan Kerja dan Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.
Liwun (2015)	Pengaruh keterlibatan kerja dan spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi	URNAL Psikologi, Vol.8, No.1	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa hanya terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, tidak ditemukan pengaruh spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi.
Rizwan (2018)	Pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja Terhadap komitmen organisasi serta implikasinya Pada kinerja karyawan RSUD Meuraxa	Jurnal Manajemen, Vol, 2. No.1	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja Terhadap komitmen organisasi

Seniati (2006)	Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia	Jurnal Makara, Sosial Humaniora, Vol.10, No.2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja, trait kebaikan hati, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, sedangkan iklim psikologis memberikan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.
Kingkin (2015)	Kepuasan kerja dan masa kerja sebagai prediktor komitmen organisasi pada karyawan Pt Royal Korindah di Purbalingga	Jurnal Manaemen, Vol.5, No.1	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (a). Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, masa kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga.
Tribudi (2018)	Analisis pengaruh kepuasan kerja, masa kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt swakarya insan mandiri semarang	Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, Vol.2, No.44	Hasil Penelitian menunjukan bahwa terdapat Pengaruh yang Positif antara Kepuasan Kerja dan masa kerja terhadap Kinerja karyawan

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan, selanjutnya untuk lebih memperjelas arah penelitian ini, maka dibuatlah kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Yusnita (2015) dan Sulistyowati (2017)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang diatas dan persepsi teori diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1** : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.
- H2** : Masa kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.
- H3** : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.
- H4** : Keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup didalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian dilaksanakan bulan Januari sampai dengan Juli 2020.

3.2 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dikelola dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit surya Insani Kabupaten Rokan Hulu yaitu sebanyak 141 orang.

Sugiyono (2014:85) sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling. Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode slovin. Rumus (Umar, 2011:23) :

$$n = \frac{N}{(1 + N e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$= \frac{141}{1 + 141(0,1)^2} = 58,506 \text{ dibulatkan menjadi } 59$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang dengan pembagian sampel yaitu :

1. Dokter = $\frac{24}{141} \times 59 = 10,04$ dibulatkan menjadi 10 orang
2. Tenaga penunjang medis = $\frac{25}{141} \times 59 = 10,46$ dibulatkan menjadi 10 orang
3. Tenaga para medis = $\frac{42}{141} \times 59 = 17,57$ dibulatkan menjadi 18 orang
4. Tenaga kesehatan masyarakat = $\frac{4}{141} \times 59 = 1,67$ dibulatkan menjadi 2 orang
5. Tenaga umum = $\frac{46}{141} \times 59 = 19,25$ dibulatkan menjadi 19 orang

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.1 :

Tabel 3.1
Formasi Sampel Untuk Karyawan Rumah Sakit Surya Insani

No	Jabatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Dokter	24	10
2	Tenaga penunjang medis	25	10
3	Tenaga para medis	42	8
4	Tenaga kesehatan masyarakat	4	2
5	Tenaga umum	46	19
	Jumlah	141	59

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

3.3.1.1. Data Kuantitatif, yaitu Data-data berupa angka-angka yang berhubungan dengan penelitian yang penulis teliti dan kaitkan dengan teori-teori yang ada.

3.3.1.2. Data Kualitatif, yaitu : Data-data yang berupa data selain angka-angka yang di peroleh melalui angket atau kuisisioner disusun dalam bentuk tabel-tabel dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam tabel tersebut dibandingkan atau diinterpretasikan sehingga diperoleh pembahasan yang meliputi data mengenai keadaan dan jumlah pegawai, mengenai sejarah berdirinya organisasi dan data-data lainnya yang mendukung.

3.3.2 Sumber Data

3.3.2.1 Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung dan dari pimpinan organisasi beserta karyawan yang bekerja pada Rumah sakit surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

3.3.2.2 Data Sekunder, yaitu data yang sudah tersusun dan publikasikan dalam bentuk dokumen data yang sudah ada pada bagian personalia Rumah sakit surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang peneliti lakukan adalah :

1. Observasi, dikutip dari penlitian (Affandi, 2016: 34) “yaitu teknik pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan penelitian, juga

direncanakan dan dicatat secara sistematis, serta dapat dikontrol keandalan (reliabilitas) dan kesahihannya (validitasnya)”.
 2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab dengan karyawan Rumah sakit surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.
 3. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang digunakan untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlakukan sesuai dengan obyek penelitian.
 4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dari sumber seperti dokumen, bukubuku, majalah, notulen rapat, catatan harian dan rekaman.

3.5 Definisi Operasional

Untuk memperjelas pemahaman teori-teori dalam penelitian ini, maka definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definsi Operasional	Indikator
Keterlibatan kerja (X ₁)	Menurut Robbins dan Coulter (2012:149), mengatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat pengindenfikasian psikologis karyawan dengan perkerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjakannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri.	Luthans (2016:27) 1. Partisipasi 2. Keikutsertaan 3. Kerja sama
Masa kerja (X ₂)	Menurut Rivai (2011:741), masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang.	Foster (2011:43) 1. Memahami tugas dengan baik 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Kepuasan kerja (X3)	Adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara lain balas jasa kerja pegawai dari organisasi dengan tingkat nilai bals jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan Susilo (2007:156)	Rivai dan Sagala (2010:856) 1. Beban kerja 2. Gaji 3. Kenaikan jabatan 4. Pengawas 5. Rekan kerja
Komitmen organisasi (Y)	Sopiah (2008:156), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi.s	Ikhsan (2010:55) 1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif

3.6 Pengukuran Instrumen Penelitian

Dikutip dari teori (Sugiyono, 2014:102) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian ini, skala pengukuran instrument yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan skala likert. Dikutip dari pendapat (Sugiyono, 2014:93) dengan skala likert, variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikatornya akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berwujud pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.3
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (Setuju)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2014:93)

3.6.1 Pengujian Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan unruk mengukur sah atau tidaknya satu kuisisioner (Ghozali, 2006). Kuisisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) berarti item tersebut dikatakan valid dengan ketentuan unruk *degree of freedom* (df)= $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya (Ghozali, 2012:23).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat menunjukkan pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik, sehingga mampu mengungkap data yang valid dan bisa dipercaya (Ridwan, 2012:98). Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas yang berbentuk angket atau kuisisioner adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien alpha (α) < 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan tidak reliable.
2. Jika koefisien alpha (α) >0,6 maka butir pertanyaan dikatakan reliable.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik TCR untuk menganalisa data yang sudah terkumpul. Untuk penggambaran suatu master scale dari berbagai sifat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4
Kriteria Pencapaian Responden

Kriteria	Tingkat Pencapaian Responden (TCR)
Sangat baik	85%-100%
Baik	71%-84,99%
Cukup baik	55 %-70,99%
Kurang baik	41%-54,99%
Tidak baik	1%-40,99%

Sumber: Sugiyono 2010:78

Sedangkan untuk menghitung nilai TCR Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan cara:

$$TCR = \frac{RS}{N} \times 100\%$$

Dimana :

TCR = Tingkat capaian responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Kemudian untuk dapat mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik sebagai berikut :

3.7.2.1 Uji Normalitas

Ghozali (2009:32) uji normatis bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi yang terjadi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov* dengan SPSS 18. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas dapat bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa variabel atau semua variabel bebas. Untuk dapat melakukan uji multikolonieritas dalam model regresi penelitian yang dilakukan akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflantion factor* (VIF). Yang dimaksud dengan *Tolerance* ialah mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) serta menunjukkan multikolonieritas yang tinggi. Nilai yang umum digunakan adalah nilai *tolerance* diatas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi untuk empat prediktor adalah dikutip dari teori (Sugiyono, 2010:284):

$$Y=a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana : $Y =$ Komitmen organisasi

$x_1 =$ Keterlibatan kerja

$x_2 =$ Masa kerja

$X_3 =$ Kepuasan kerja

$B_{1,2} =$ Koefisien Regresi

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Dikutip dari teori (Sugiyono, 2010:286) “Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya, variabel bebas terhadap variabel tidak bebas”. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. Nilai R^2 ini berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

3.7.5.1 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X_1 , X_2 dan X_3 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

H_1, H_2, H_3 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 : diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig \geq$ Level signifikan (5%)

H_a : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%)

3.7.5.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel Kompensasi, Lingkungan kerja dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di Rumah sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. Apakah $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_2 diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama x_1, x_2 berpengaruh terhadap Y.

Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Diduga keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

Ha : Diduga keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Ho : diterima bila $F_{hitung} < F$ atau nilai $sig \geq$ Level signifikan (5%)

Ha : diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%)