

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, MASA KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT SURYA INSANI KABUPATEN ROKAN HULU**

Muhammad Syarkawi, Makmur

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sebanyak 59 orang. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS. Secara parsial, diperoleh t-hitung keterlibatan kerja 0,141, masa kerja 3,009 dan kepuasan kerja 19,232. Secara simultan, diperoleh F-hitung 135.884. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 87,5% komitmen organisasi dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini secara parsial (uji t) hanya masa kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan pengujian secara simultan (uji F) keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Keywords: *keterlibatan kerja, masa kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi*

PENDAHULUAN

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 dan 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 dari berapa 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.

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.

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 megembangkan pendidikannya terpaksa tertunda, dikarenakan segi pembiayaan yang belum mencukupi.pada form penilaian tidak dicantumkan kriteria penilaian dan standar penialaian secara spesifikasi sehingga karyawan yang dinilai merasa adanya ketidak absahan dari penilaian tersebut karena tidak mengetahui secara spesifikasi kriteria apa saja yang dinilai.

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.

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

kinerja peran (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.

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 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.

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.

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

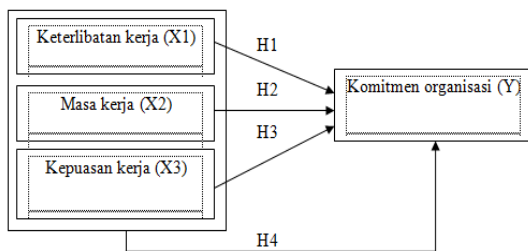
1. Beban kerja, merupakan tempat dikumpulkannya sejumlah tugas pegawai yang wajib diselesaikan oleh pegawai.
2. Gaji, merupakan suatu jasa memberi imbalan yang diterima dari hasil kerja pegawai.
3. Kenaikan jabatan, merupakan suatu kesempatan baik bagi pegawai untuk dapat terus aktif dan berkembang dibidangnya 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.

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. 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”.

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 1.
Kerangka Konseptual

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah

sebanyak 59 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini keterlibatan kerja (X1), masa kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan variabel terikat komitmen organisasi (Y). Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS. Dalam kuisisioner ini di gunakan sklala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju dan tidak setuju. Skala likert adalah skala yang di rancangan untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan setiap objek yang akan di ukur. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dapat dijelaskan dengan N = 59, diperoleh $r_{tabel} = 0.2564$ karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk kesalahan 5 % maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari 28 pernyataan semuanya valid karena skor korelasi item lebih dari 0,2564.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien alpha yang secara umum bergerak dari 0,835 sampai dengan 0,930, yang apabila dikonversikan kedalam kriteria koefisien reliabilitas pada bab sebelumnya, maka koefisien tersebut menggambarkan reliabilitas yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini bisa dipercaya dan bisa diandalkan. karena kofisien reliabilitas kesemuanya di atas 0,60 maka kesemuanya dikatakan reliabel.

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.590	1.694	4.481	.000		
Keterlibatan kerja	.009	.064	.141	.888	.767	1.303
Masa kerja	.193	.064	3.009	.004	.664	1.505
Kepuasan kerja	.525	.027	19.232	.000	.820	1.219

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada Tabel 1, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 7.590 + 0,009X_1 + 0,193X_2 + 0,525X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan :

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 7.590, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja jika dianggap konstan (0), maka nilai komitmen organisasi sebesar 7.590.
2. Koefisien regresi variabel keterlibatan kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,009. Hal ini berarti bahwa jika keterlibatan kerja ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel masa kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai komitmen organisasi sebesar 0,009.
3. Koefisien regresi variabel masa kerja (X2) sebesar 0,193 yang bernilai positif menyatakan bahwa jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan masa kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,193.
4. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,525. Hal ini berarti bahwa jika kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel keterlibatan kerja dan masa kerja dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai komitmen organisasi sebesar 0,145.

Tabel 2.
Hasil Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.875	1.324
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Hasil Spss, 2020

Dari tampilan output SPSS model summary pada Tabel 4.13, besarnya *adjusted R²* adalah 0,875, Hal ini berarti 87,5% komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel keterlibatan kerja, masa kerja

dan kepuasan kerja, dengan kata lain bahwa variabel independent memberi pengaruh bersama sekitar 87,5% terhadap variabel dependent. Sedangkan sisanya adalah (100% - 87,5% = 12,5%) komitmen organisasi dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Tabel 3.
Hasil Uji t

Variabel	Thitung	Ttabel	sig
Keterlibatan kerja	0,141	2,00247	0,888
Masa kerja	3,009	2,00247	0,004
Kepuasan kerja	19,232	2,00247	0,000

Sumber : Hasil Spss, 2020

Hasil analisis berdasarkan tabel 3. adalah sebagai berikut :

1. Variabel X1 (keterlibatan kerja) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 0,141 nilai t_{tabel} dengan df (degree of freedom) = $n-2 = 59 - 2 = 57$ sebesar 2,00247 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,888. Karena probabilitas besar dari 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X1 (kompensasi) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (komitmen organisasi).
2. Variabel X2 (masa kerja) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,009 nilai t_{tabel} dengan df (degree of freedom) = $n-2 = 59 - 2 = 57$ sebesar 2,00247 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,004. Karena probabilitas kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X2 (masa kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (komitmen organisasi).
3. Variabel X3 (kepuasan kerja) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 19,232 nilai t_{tabel} dengan df (degree of freedom) = $n-2 = 59 - 2 = 57$ sebesar 2,00247 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas besar dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X3 (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap variabel Y (komitmen organisasi).

Tabel 4.
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714.335	3	238.112	135.884	.000 ^a
	Residual	96.377	55	1.752		
	Total	810.712	58			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Sps 2020

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 %, maka : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, nampak bahwa F_{hitung} sebesar 135.884 dan F_{tabel} sebesar 2,77. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,005 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi atau dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi

Deskripsi Variabel Keterlibatan Kerja

Dengan melibatkan sebanyak 59 orang responden, memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil deskriptif dengan TCR, pada variabel keterlibatan kerja yang berada pada kriteria baik. Hasil yang tertinggi variabel keterlibatan kerja pada pernyataan nomor 2 yaitu saya berusaha memenuhi target bidang pekerjaan saya secara maksimal dengan nilai TCR sebesar 84% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 6 yaitu saya dapat menjaga kekompakan tim dan berusaha menjadi bagian dari tim dengan nilai TCR sebesar 75,2% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Secara keseluruhan nilai TCR

terhadap variabel keterlibatan kerja sebesar 80,6% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah sakit Surya Insani sudah memiliki keterlibatan kerja yang tinggi karena menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Deskripsi Variabel Masa Kerja

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel masa kerja dengan hasil yang tertinggi pada variabel masa kerja pernyataan nomor 10 yaitu keterampilan yang saya miliki membuat saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat dengan nilai TCR sebesar 77,6% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 12 yaitu saya dapat memperbaiki ketika terjadi kerusakan ringan pada peralatan kerja di kantor dengan nilai TCR sebesar 72,8% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Secara keseluruhan nilai TCR terhadap variabel masa kerja sebesar 75,4% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa betah dan nyaman dalam bekerja sehingga memiliki masa kerja yang bagus.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel kepuasan kerja yang berada pada kriteria baik. Hasil yang tertinggi pada variabel kepuasan kerja pernyataan nomor 20 yaitu atasan selalu memberikan penjelasan atau pengarahan tentang pekerjaan yang diberikan kepada saya ketika saya mengalami kesulitan dengan nilai TCR sebesar 75,2% dan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 19 yaitu atasan selalu memberikan dukungan terhadap saya dengan nilai TCR sebesar 72,6% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Secara keseluruhan nilai TCR terhadap variabel kepuasan kerja sebesar

73,76% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya saat ini dikarenakan organisasi dapat menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan karyawan.

Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel komitmen organisasi yang berada pada kriteria baik. Hasil yang tertinggi pada variabel komitmen organisasi pernyataan nomor 4 yaitu saya ingin menjadi bagian penting dari kesuksesan yang diraih perusahaan dengan nilai TCR sebesar 76,6% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 3 yaitu saya selalu berkeinginan untuk tetap tinggal dan berkarir di perusahaan ini dan pernyataan nomor 5 yaitu saya merasa memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan saya dengan nilai TCR sebesar 73,6% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Secara keseluruhan nilai TCR terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 74,9% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah memiliki komitmen organisasi yang baik dengan memihak pada perusahaan serta tujuan-tujuan dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji-t menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (komitmen organisasi) yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,141 nilai t_{tabel} dengan df (degree of freedom) = $n-2 = 59 - 2 = 57$ sebesar 2,00247 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,888.. Hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja bukan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi

komitmen organisasi karyawan di Rumah sakit Surya Insani. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati (2017), Safitri (2015), Novalinda (2017), Liwun (2015) dan Rizwan (2018) yang memperlihatkan bahwa *terdapat pengaruh* keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

4.9.6 Pengaruh Masa Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji-t), diketahui masa kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (komitmen organisasi) yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,009 nilai t_{tabel} dengan df (degree of freedom) = $n-2 = 59 - 2 = 57$ sebesar 2,00247 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,004, yaitu dengan adanya kenaikan nilai masa kerja, maka komitmen organisasi karyawan akan meningkat juga. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Senati (2006) dan Kingkin (2015) yang menyatakan bahwa masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusnita (2015) yang menyatakan bahwa masa kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji-t), diketahui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (komitmen organisasi) yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 19,232 nilai t_{tabel} dengan df (degree of freedom) = $n-2 = 59 - 2 = 57$ sebesar 2,00247 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Artinya bahwa terjadinya komitmen organisasi dikarenakan adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusnita (2015), Sulistyowati (2017), Senati (2006),

Kingkin (2015) dan Tribudi (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Keterlibatan Kerja, Masa Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis bahwa secara simultan bahwa keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi dikarenakan F_{hitung} sebesar 135.884 dan F_{tabel} sebesar 2,77. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,005 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi atau dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusnita (2015) yang menyatakan bahwa masa kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian Sulistyowati (2017) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang Sdm Perum Perhutani Madiun. Selanjutnya penelitian Kingkin (2015) yang menemukan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja, masa kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga. Serta penelitian Seniati (2006) yang menunjukkan bahwa masa kerja, trait kebaikan hati, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan

di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

2. Masa kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.
4. Keterlibatan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan saran berupa:

1. Bagi pimpinan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu sebaiknya dapat melibatkan karyawan secara adil dalam semua kegiatan, sehingga karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaannya yang tentunya akan menimbulkan komitmen organisasi yang kuat pada diri karyawan .
2. Bagi pimpinan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu meningkatkan kemampuan dan sebaiknya memberikan pelatihan dan pendidikan rutin kepada karyawan, sehingga dapat menambah pengalaman karyawan yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.
3. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya melakukan penelitian yang serupa, dengan menambah variabel lainnya misalnya gaya kepemimpinan, *reward* dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta :Gramedia.
- Andini (2015). *Teori Organisasi*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Foster (2011). *Studi pengembangan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali Imam (2006). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Lainnya*.Kampus Universitas Diponegoro Semarang.
- _____ (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- _____ (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani (2010). *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta :BPFE.
- _____. Hani (2011). *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta :BPFE.
- Hasibuan, Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Ikhsan (2010). *Ilmu Perilaku*. Jakarta :Sagung.
- Kingkin (2015). *Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Royal Korindah di Purbalingga*. *Jurnal Manaemen*, Vol.5;1-11.
- Koesindratmono (2011). *Perilaku Organisasi*. Bandung :Alfabeta.
- Lodahl dan Kejner (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Rhineka Cipta.
- Lambert *et al.* (2012). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung :Bina Aksara.
- Liwun (2015). *Pengaruh keterlibatan kerja dan spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi*. *Jurnal Psikologi*, Vol.8;12-22.
- Luthans (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Erlangga.
- _____ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Erlangga.
- Meyer dan Allen (2011). *Kiat Karyawan Mengubah Prestasi*. Jakarta :Gramedia.
- Muchdarsyah (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo Soekidjo (2011). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta :Rhineka Cipta.
- Novalinda (2017). *Pengaruh keterlibatan kerja dan iklim kerja terhadap komitmen (studi pada rumah sakit Umum Daerah Sidoarjo)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 53;1-13.
- Pother (2012). *Organisasi dan motivasi* , Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Ranupendoyo dan Saud (2015). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Jakarta :Mandar Maju.
- Ridwan (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta :Gramedia.

- Rivai Veithzal Zainal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal. dan Sagala. (2010), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. (2011), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. (2012), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizwan (2018). Pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja Terhadap komitmen organisasi serta implikasinya Pada kinerja karyawan RSUD Meuraxa. *Jurnal Manajemen, Vol, 2;33-42*.
- Robbins, Stephen P (2012). *Organizational Behavior* 12th edition. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins dan Coulter (2012). *Organizational Behavior* 12th edition. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge. (2012). *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok*. Gramedia, Jakarta.
- Safitri (2015). Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Di Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Maker, vol. 3;22-33*.
- Schaufeli dan Bakker (2014). Psikologi Pertumbuhan :Model –Model Kepribadian Sehat. Jakarta :Gramedia.
- Seniati (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. *Jurnal Makara, Sosial Humaniora, Vol.10;21-32*.
- Siagian (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sopiah (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Steers (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat.
- Suhendi & Anggara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sulistiyowati (2017). Pengaruh keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan Kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang Sdm Perum Perhutani Madiun. *Jurnal Manajemen Unud, Vol.5;21-34*.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Susilo (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- 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;12-22*.

Tulus (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.

Umar (2012). *Manajemen Kinerja*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

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;1-10.