

**KETERKAITAN ANTARA BUDAYA ORGANISASIONAL, KOMITMEN  
KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA**

**(Studi pada Karyawan Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI)**



**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sebelas Maret**

**Disusun Oleh :**

**QODARUL LAILI**

**F1209064**

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS SEBELAS MARET**

**2012**

*commit to user*

**ABSTRAK****KETERKAITAN ANTARA BUDAYA ORGANISASIONAL, KOMITMEN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA****(Studi pada Karyawan Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI)****QODARUL LAILI****F1209064**

Penelitian ini membahas mengenai keterkaitan antara budaya organisasional, komitmen kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Peneliti mengajukan hipotesis H1. Budaya organisasional berpengaruh pada komitmen kerja, H2. Budaya organisasional berpengaruh pada komitmen organisasional, H3. Budaya organisasional berpengaruh pada kepuasan kerja, H4. Kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen kerja, H5. Kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional, H6. Komitmen organisasional berpengaruh pada komitmen kerja.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian populasi atau sensus dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan bagian medis dan administrasi Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI yang berjumlah 125 orang.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian ditemukan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif pada komitmen kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasional. Budaya organisasional berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh positif pada komitmen kerja.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut maka diajukan saran-saran sebagai berikut : Disarankan untuk penelitian yang akan datang sebaiknya dilakukan di perusahaan jasa lainnya sehingga dapat dilakukan perbandingan hasil penelitian pada rumah sakit dan perusahaan jasa lainnya, melakukan *pre-test* untuk memperkecil kemungkinan indikator-indikator yang tidak valid, dan memperbanyak sumber referensi tentang komitmen kerja agar dapat memahami lebih komprehensif tentang konsep dasar variabel tersebut.

**Keywords:** *Occupational commitment, Organizational culture, Organizational commitment, Job satisfaction.*

*commit to user*

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Skripsi dengan judul :**

**KETERKAITAN ANTARA BUDAYA ORGANISASIONAL,  
KOMITMEN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN  
KEPUASAN KERJA  
(Studi pada Karyawan Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI)**



Surakarta, 21 Desember 2011

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Sinto Sunaryo, SE, Msi.

NIP. 19750306200012 2 001

**HALAMAN PENGESAHAN**

Telah disetujui dan diterima dengan baik oleh tim penguji skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta, guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.



Surakarta, Januari 2012

**Tim Penguji Skripsi**

1. Dr. Hunik Sri Runing S.,M.Si. Sebagai Ketua  
NIP. 19590403 198601 2 001
2. Sinto Sunaryo, SE.,M.Si. Sebagai Pembimbing  
NIP. 19750306 200012 2 001
3. Dra. IG. Sri Seventy P.,M.Si. Sebagai Anggota  
NIP. 19550731 198203 2 001

(.....)

(.....)

(.....)



## MOTTO

*Ilmu itu lebih baik daripada harta, ilmu menjaga engkau dan engkau menjaga harta, ilmu itu penghukum (hakim) dan harta terhukum. Harta itu kurang apabila dibelanjakan, tapi ilmu bertambah bila dibelanjakan.*

*(Ali Bin Abi Tholib)*

*Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi mu dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi mu.*

*(QS. Al-Baqorah: 216)*

*Hiduplah untuk memberi sebanyak-banyaknya, bukan untuk menerima sebanyak-banyaknya. (Laskar Pelangi)*

*Memulai dengan kata ME maka kita akan DI, Menghargai maka kita akan Dihargai, Memuliakan maka kita akan Dimuliakan, Menyayangi maka kita akan Disayangi, Menghormati maka kita akan Di hormati. Namun tak banyak orang memulai dengan ME tapi akhirnya dia DI, Menghina akhirnya Dihina, Meremehkan akhirnya Diremehkan, Membenci akhirnya Dibenci, Menghujat akhirnya Dihujat. Kehidupan yang di pilih ada diantara ME dan DI. (Dyah)*

*Learn from yesterday, life for today, hope for tomorrow (Anomymous)*

*commit to user*

## PERSEMBAHAN

*Karya kecil ini penulis persembahkan sebagai ucapan terima kasih untuk:*

- ☺ Bapak dan ibu yang tak pernah putus dan tak henti-hentinya mendo'akan untuk segala yang ananda lakukan sehingga berjalan dengan lancar, terima kasih ananda ucapkan dengan sepenuh hati. *I LOVE U.*
- ☺ Kakak-kakak ku yang selalu sayang dan selalu memberi semangat dan membantu ku (ms nawi-mb wiwik, mbk ari, mbk ana-ms udin) dan jagoan- kecil ku adif & izan dan si cantik almi yang slalu menghibur.
- ☺ Kawan-kawanku seperjuangan Manajemen Transfer 2009 (Devita, mb ade', mb lucy, mb walid, prima, dina, devi, mb rani, desy, tika, zak, nurul, nita, endah, uut, yunis, inung) tanpa kalian kuliah ga seru!!!! Heee...
- ☺ Sahabat ku sepanjang waktu devita, rini, karjo, skripsi slese susun jadwal refreasing sist, tetap SEMANGAT!!!!!!!!!!!!
- ☺ Penakluk hati yang selalu memberi dukungan & semangat.
- ☺ Mbka ari terima kasih sangat.
- ☺ Orang-orang terdekat yang disekitarku.

*commit to user*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum

Puji syukur Alkhamdulillahi robbil'alamin penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga Skripsi dengan judul **Keterkaitan antara Budaya organisasional, Komitmen Kerja, Komitmen organisasional, dan Kepuasan kerja(Studi pada karyawan Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI)** ini dapat diselesaikan.

Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung hingga selesainya skripsi ini.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Wisnu Untoro, MS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta
2. Dr. Hunik Sri Runing S., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta
3. Sinto Sunaryo, SE, Msi. selaku Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang berharga dalam penulisan skripsi ini
4. Drs. Wiyono, MM selaku Pembimbing Akademik

*commit to user*

5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret, yang telah memberikan bekal keilmuan bagi penulis selama proses pendidikan
6. Keluarga besar Manajemen Transfer angkatan 2009, yang memberikan bantuan dan dorongan penyemangat untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah membantu dan berpartisipasi sampai terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dalam rangka kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat memberi manfaat dan sumbangan pikiran untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum

Surakarta, 2011

Penulis

*commit to user*



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
<b>BAB I            PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II        TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Budaya organisasional .....	9
B. Komitmen Kerja .....	14
C. Komitmen organisasional .....	15
D. Kepuasan Kerja .....	19
E. Penelitian Terdahulu .....	22
F. Kerangka Pemikiran .....	23

	G. Pengembangan hipotesis .....	25
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Jenis Penelitian .....	31
	B. Sumber Data .....	31
	C. Metode Pengumpulan data .....	32
	D. Definisi Operasional Variabel .....	33
	E. Analisis Data .....	34
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	42
	B. Analisis Diskriptif .....	49
	C. Uji Validitas .....	71
	D. Uji Reliabilitas .....	76
	E. Analisis SEM .....	77
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan .....	90
	B. Keterbatasan Penelitian .....	91
	C. Saran .....	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
IV.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	50
IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan jenis kelamin .....	51
IV.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	51
IV.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
IV.5 Deskripsi Tanggapan Responden Budaya organisasional .....	53
IV.6 Deskripsi Tanggapan Responden Komitmen Kerja .....	59
IV.7 Deskripsi Tanggapan Responden Komitmen organisasional .....	61
IV.8 Deskripsi Tanggapan Responden Kepuasan Organisasi .....	65
IV.9 KMO Bartlett's Test .....	72
IV.10 Uji Validitas .....	73
IV.11 Uji Validitas (revisi) .....	75
IV.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	76
IV.13 Hasil Uji Normalitas .....	78
IV.14 Jarak Mahalanobis .....	80
IV.15 Hasil <i>Goodness-of-fit</i> Model .....	80
IV.16 Hasil <i>Goodness-of-fit</i> Model setelah modifikasi.....	82
IV.17 <i>Regression Weights</i> .....	85

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran ..... 25



*commit to user*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Tingkat efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dipandang turut mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Sumber Daya Manusia ikut berperan dalam pengembangan strategi usaha dan menjadikan dimensi Sumber Daya Manusia sebagai faktor yang harus ikut dipertimbangkan. Sumber Daya Manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi, maka banyak organisasi yang kini menyadari bahwa unsur “manusia” dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari kemampuan seseorang untuk mewujudkan sasaran organisasi.

Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan antaranya dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (1996), organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasional dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan



pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003), budaya organisasional merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya (Robbins, 1998). Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai inti organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap berbagai nilai itu, semakin kuat budaya tersebut. Budaya yang kuat akan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya karena kadar kebersamaan dan intensitas yang tinggi menciptakan suasana internal berupa kendali perilaku yang tinggi (Robbins, 2008). Salah satu hasil spesifik dari budaya yang kuat adalah menurunkan tingkat perputaran karyawan. Budaya yang kuat menunjukkan kesepakatan yang tinggi antar anggota mengenai apa yang diyakini organisasi. Keharmonisan tujuan semacam ini membangun loyalitas dan komitmen keorganisasian. Sifat-sifat ini, akan memperkecil kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Budaya yang kuat terkait erat dengan rendahnya tingkat perputaran karyawan. Salah satu fungsi budaya organisasional yaitu memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu. Budaya memberi tahu karyawan bagaimana segala sesuatu dilakukan

dan apa yang penting. Budaya organisasional juga memainkan peran penting dalam menghasilkan komitmen dan meningkatkan kinerja (Deal dan Kennedy, Lok dan Crawford, Peters dan Waterman, dalam Yiing dan Ahmad, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Muriman et. al (2008) mengenai pengaruh budaya organisasional pada komitmen organisasional diperoleh hasil bahwa budaya organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan pada komitmen organisasional, Yang berarti tinggi rendahnya suatu budaya organisasional pada suatu perusahaan berpengaruh pada komitmen organisasional seorang karyawan.

Budaya organisasional bukan saja menyatukan anggota organisasi, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya (Chen et. al, 2010). Budaya organisasional yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya (Wirawan, 2007). Hasil penelitian Xu (2001) ditemukan bahwa budaya organisasional dari sebuah sekolah terkait secara positif dengan komitmen pekerjaan para guru. Maka dari itu, budaya organisasional tampaknya terkait positif dengan komitmen pekerjaan.

Selain budaya organisasional, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasional (Robbins, 1998). Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 1998). Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai *commit to user* efektivitas atau respons emosional

terhadap berbagai aspek pekerjaan. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

Cross dan Billingsley (dalam Chen et. al, 2010) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja terkait secara positif dengan komitmen pekerjaan. Selanjutnya, Blau (2003) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang lebih kuat terhadap komitmen pekerjaan afektif dan normatif. Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic (1995) menemukan bahwa pada dokter gigi pria maupun wanita yang berusia kurang dari 45 tahun terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan komitmen pekerjaan emosional. Hasil penelitian Muriman et. al (2008) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasional. Ini berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka anggota akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunlu et. al (2010) menunjukkan bahwa kepuasan kerja ekstrinsik, intrinsik, dan umum memiliki hubungan signifikan terhadap komitmen normatif dan komitmen afektif. Feinstein dan Vondrasek dalam Gunlu et. al (2010) menganalisis dampak dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional antara karyawan restoran dan temuan membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi komitmen mereka kepada organisasional. Hasil penelitian

*commit to user*

Chen et. al (2010) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional. Ini berarti karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi juga akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi pula. Desphande dan Satish (1996) selanjutnya membuktikan bahwa meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi dan menghasilkan keinginan untuk mendedikasikan dirinya kepada organisasi dengan hasil bagus. Sementara itu, McNeese-Smith (2001) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai korelasi positif terhadap komitmen organisasional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara budaya organisasional, komitmen kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Chen et. al (2010). Peneliti melakukan penelitian ini pada karyawan Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI, karena karyawan Rumah Sakit berhubungan langsung dengan keselamatan atau nyawa seseorang, untuk itu karyawan Rumah Sakit membutuhkan komitmen kerja dan komitmen organisasional yang cukup tinggi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI dapat meningkatkan komitmen kerja dan komitmen karyawan mereka melalui peningkatan budaya organisasional yang baik, yang akan menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan di semua unit-unit yang ada di kantor Rumah sakit Umum Islam YAKSSI, antara lain adalah karyawan medis dan karyawan bagian administrasi.

Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini menarik untuk dikaji lebih dalam, yang akan dituangkan dalam bentuk penelitian yang berjudul :  
**“Keterkaitan Antara Budaya organisasional, Komitmen Kerja, Komitmen organisasional, dan Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI)”**.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasional berpengaruh pada komitmen kerja?
2. Apakah budaya organisasional berpengaruh pada komitmen organisasional?
3. Apakah budaya organisasional berpengaruh pada kepuasan kerja?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional?
6. Apakah komitmen organisasional berpengaruh pada komitmen kerja?



### C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan yang hendak dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh budaya organisasional pada komitmen kerja.
2. Menguji pengaruh budaya organisasional pada komitmen organisasional.
3. Menguji pengaruh budaya organisasional pada kepuasan kerja.
4. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada komitmen kerja.
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional.
6. Menguji pengaruh komitmen organisasional pada komitmen kerja.

### D. MANFAAT PENELITIAN

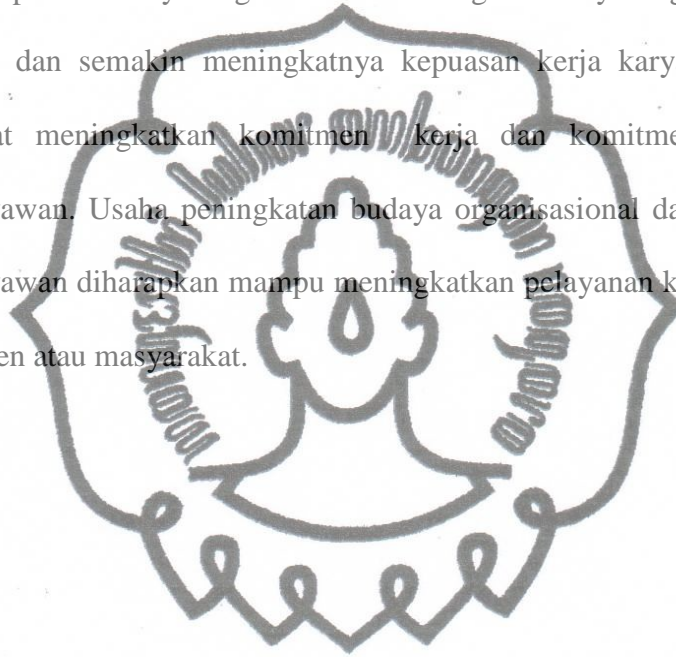
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan secara :

1. Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan mengkaji lebih dalam mengenai teori tentang budaya organisasional, kepuasan kerja yang dihubungkan dengan komitmen kerja dan komitmen organisasional.

## 2. Praktis

Penelitian ini berguna bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan komitmen kerja karyawan dan komitmen organisasional karyawan melalui penciptaan budaya organisasional. Dengan budaya organisasional yang baik dan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan komitmen kerja dan komitmen organisasional karyawan. Usaha peningkatan budaya organisasional dan kepuasan kerja karyawan diharapkan mampu meningkatkan pelayanan karyawan terhadap pasien atau masyarakat.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Budaya organisasional

##### 1. Pengertian Budaya organisasional

Budaya organisasional adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Schein (dalam Ivancevich et. al, 2007) mendefinisikan budaya organisasional sebagai suatu pola dan asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapi.

Definisi Schein menunjukkan bahwa budaya melibatkan asumsi, adaptasi, persepsi dan pembelajaran. Dia kemudian menjelaskan lebih lanjut bahwa suatu budaya organisasional, seperti Walt Disney's, J.C. Penney, atau IBM, memiliki tiga lapisan. Lapisan I mencakup artifak dan ciptaan yang tampak nyata tapi sering kali tidak dapat diinterpretasikan. Di Lapisan II terdapat nilai atau berbagai hal yang penting bagi orang. Nilai merupakan kesadaran, hasrat afektif, atau keinginan. Lapisan III

merupakan asumsi dasar yang diciptakan orang untuk memandu perilaku mereka. Termasuk dalam lapisan ini adalah asumsi yang mengatakan kepada individu bagaimana persepsi, berpikir, dan berperasaan mengenai pekerjaan, tujuan kinerja, hubungan manusia, dan kinerja rekan kerja.

Zitkus dan Junevicius (dalam Ubis, 2009) menyatakan bahwa sebagian besar budaya sering terjadi sebagai bagian konstituen dari eksternal lingkungan perusahaan, yang bersama-sama dengan ekonomi, sosial, politik, teknologi dan faktor lain yang mempengaruhi pengembangan perusahaan serta solusi dan tindakan manajer. Sedangkan menurut Schein (dalam Alas, 2009) budaya organisasional adalah pola dasar asumsi bahwa kelompok tertentu telah menciptakan, ditemukan atau dikembangkan dalam pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi yang tidak terpisahkan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) Budaya organisasional adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Menurut Schwartz dan Davis (dalam Wirawan, 2007) budaya organisasional merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi. Budaya organisasional didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat,

kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasional) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007).

Menurut Tseng (2010) tiga aspek utama budaya organisasional terbentuk, sebagai berikut :

1. Budaya Klan; Budaya Klan menghasilkan tempat kerja yang hangat dan ramah di mana orang secara bebas dapat berbagi pengetahuan.
2. Budaya Adhocracy; Budaya Adhocracy menghasilkan sebuah tempat kerja yang dinamis, kewirausahaan, dan kreatif yang mendorong inisiatif individu dan memberikan kebebasan bagi orang yang bersedia untuk tetap leher mereka keluar dan mengambil risiko.
3. Budaya Hirarki; Budaya Hirarki menghasilkan sebuah tempat kerja dengan prosedur formal dan terstruktur yang mengatur apa yang dilakukan orang.

Wallach (dalam Chen et. al 2010) mengidentifikasi tiga jenis budaya organisasional :



1. Budaya birokratis, dimana tugas dan tanggung jawab dilukiskan dengan jelas dan sifat pekerjaan yang sebagian besar terstandar dan tetap – budaya semacam itu seringkali diciptakan atas dasar kontrol dan kekuasaan dan umumnya meliputi organisasi-organisasi bisnis yang lebih matang, stabil, dan bijaksana;
2. Budaya inovatif, dimana organisasi menghadapi persaingan dengan menggunakan variasi yang rumit serta faktor yang keras dan dinamis, sedangkan pekerjaan melibatkan kreativitas dan resiko yang lebih tinggi – dalam budaya semacam itu, orang-orang yang memiliki semangat kewirausahaan dan keinginan yang kuat akan lebih sukses karena tantangan dan inovasi anggota sangat ditekankan dan petualangan dipromosikan;
3. Budaya pendukung, dimana lingkungan biasanya sangat terbuka dan selaras, dengan sebuah atmosfer seperti sebuah rumah yang hangat yang menyediakan tingkat dukungan, kejujuran, dorongan dan kepercayaan yang tinggi – dalam lingkungan semacam itu, hubungan interpersonal penting.

## 2. Fungsi Budaya organisasional

Empat fungsi budaya organisasional menurut Kreitner dan Kinicki (2005) :

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawan.
2. Memudahkan komitmen kolektif.

*commit to user*

3. Mempromosikan stabilitas system sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Menurut Robbins (2001), fungsi budaya organisasional adalah :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Robbins (1998) berpendapat bahwa terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasional, yaitu: (1) Inovasi dan pengambilan keputusan, (2) Perhatian pada rincian, (3) Orientasi pada hasil, (4) Orientasi pada orang, (5) Orientasi pada tim, (6) Agresivitas dan (7) Kemantapan.

## B. Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja dan komitmen organisasional adalah dua jenis komitmen yang berbeda. Penggunaan istilah komitmen pekerjaan membingungkan karena berbagai studi penelitian yang terfokus kepada komitmen karir, komitmen profesional. Perkembangan komitmen pekerjaan terutama berakar dari eksplorasi komitmen organisasional. Akibatnya, sebagian besar definisi yang berasal dari perubahan komitmen organisasional. Meyer et. al (dalam Chen et. al, 2010) juga mengembangkan tiga dimensi komitmen organisasional terhadap komitmen pekerjaan. Mereka mengungkapkan bahwa komitmen pekerjaan yang mengacu kepada komitmen karyawan terhadap jalur pekerjaan tertentu, termasuk identitas dan keterlibatan pribadi dalam nilai-nilai pekerjaan dimana mereka termasuk didalamnya. Sebagai akibatnya, setiap orang yang berganti pekerjaan atau keterlibatan pekerjaan dibawah tekanan normatif dapat menghadapi hilangnya kesadaran pekerjaan. Maka dari itu, komitmen pekerjaan mengacu kepada komitmen seseorang terhadap karir pribadi atau pekerjaan.

Sedangkan menurut Mayer (1999) komitmen karir adalah tingkatan komitmen seseorang pada sebuah pekerjaan atau jabatan. Morrow (dalam Kaldenberg, Becker, dan Zvankovic, 1995), misalnya, menunjukkan bahwa komitmen profesional atau karier yang terbaik dipahami sebagai salah satu dari beberapa jenis konsep yang lebih luas dari komitmen kerja, dengan jenis

lain yang mencakup komitmen untuk bekerja dengan nilai-nilai (etos kerja), komitmen untuk tempat kerja (komitmen organisasional), komitmen terhadap persatuan, dan komitmen untuk pekerjaan itu sendiri (keterlibatan kerja).

### C. Pengertian Komitmen organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008). Jadi keterlibatan organisasi yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008). Menurut Mathis dan Jackson (2001) komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Wiener (dalam Allen, Meyer, 1990) mendefinisikan komitmen sebagai totalitas tekanan normatif yang diinternalisasi untuk bertindak dengan cara yang memenuhi tujuan dan kepentingan organisasi, dan perilaku individu menunjukkan bahwa mereka percaya itu adalah "benar" dan hal yang harus dilakukan. Becker (dalam Allen, Meyer, 1990) mendefinisikan komitmen sebagai kecenderungan untuk bertahan dalam suatu tindakan. Komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif identifikasi individu dengan partisipasi

dalam organisasi tertentu (Mowday et, al dalam Allen, Meyer. 1990). Lebih khusus, komitmen organisasional adalah konsep tiga dimensi yang meliputi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen keberlanjutan (Allen dan Meyer dalam Aube el, al, 2007).

Menurut Robinson (1996), komitmen organisasional dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Yang mendasari hubungan antara komitmen untuk organisasi dan komitmen untuk profesi adalah masalah konflik atau kompatibilitas. Masalah ini, menurut Muller et. al (dalam Rahman dan Hanafiah, 2002) muncul sebagai sifat perubahan tenaga kerja terhadap meningkatnya tingkat pendidikan dan profesionalisme. Komitmen organisasional juga telah digambarkan sebagai pola pikir yang mempengaruhi perilaku individu dan mengikat individu ke tindakan tertentu (Meyer & Allen dalam Gupta et, al, 2010)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah keputusan karyawan untuk mempertahankan keberadaannya dalam organisasi dengan melakukan berbagai upaya untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Penelitian terkait dengan komitmen organisasional dilakukan oleh Allen dan Meyer (1990), tentang pengukuran anteseden dari komitmen organisasional. Terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasional, yaitu *commit to user* : (1) identifikasi individual dengan tujuan organisasi (komitmen afektif); (2)



biaya terkait dengan tetap tinggalnya seseorang pada suatu organisasi (komitmen keberlanjutan); (3) apa yang sebaiknya dilakukan (komitmen normatif). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa antara komponen afektif dan berkelanjutan pada komitmen organisasional secara empiris merupakan komponen yang berbeda, tapi tidak ada korelasi. Sedangkan antara afektif dan normatif adalah komponen yang berbeda, tapi keduanya ada keterkaitan.

Tiga dimensi komitmen organisasional menurut Robbins (2008) adalah:

#### 1. Komitmen Afektif

Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Menurut Aube (2007) Komitmen afektif merupakan keterikatan karyawan dan identifikasi dengan organisasi. Individu dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi akan terus bekerja untuk sebuah organisasi karena mereka ingin. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri dalam kemampuan mereka dan prestasi cenderung mengembangkan komitmen afektif lebih besar daripada mereka yang kurang percaya diri (Meyer & Allen dalam Gupta, 2010)

#### 2. Komitmen Keberlanjutan

Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang

*commit to user*

karyawan mungkin berkomitmen terhadap pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya. Kanter (dalam Allen, Meyer, 1990) komitmen berkelanjutan didefinisikan sebagai komitmen untuk memperpanjang sebagai apa yang terjadi ketika ada keuntungan terkait dengan kelanjutan partisipasi dan biaya yang terkait dengan meninggalkan.

Menurut Aube (2007) komitmen berkelanjutan menunjukkan sejauh mana karyawan tetap dengan organisasi karena biaya meninggalkan terlalu tinggi. Karyawan yang pada dasarnya terkait dengan organisasi mereka atas dasar komitmen tetap dalam kelanjutan dari pekerjaan mereka karena mereka merasa bahwa apa yang telah mereka investasikan dalam organisasi (misalnya, waktu, energi) akan hilang jika mereka meninggalkan majikan mereka saat ini atau, mereka menilai pilihan pekerjaan mereka di luar organisasi terbatas.

### 3. Komitmen Normatif

Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan - alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit” bila ia pergi. Menurut Aube, 2007 Komitmen normatif mengacu pada kewajiban moral untuk terus bekerja bagi organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi percaya bahwa mereka memiliki

tugas dan tanggung jawab untuk terus bekerja untuk majikan mereka saat ini.

Meyer dan Allen (1990) juga menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ke tiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama.

#### **D. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Robbins (2008) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut. Hellriegel, Slocum, dan Woodman dalam Chen et. al (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu jenis emosi yang sangat menggembirakan atau positif yang berasal dari sebuah pekerjaan individu atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang sebagai pencapaian atau memfasilitasi nilai-nilai pekerjaan seseorang (Schwepker dalam Gunlu et. al, 2009).

Menurut Mathis dan Jackson (2001), pada pikiran yang paling mendasar kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidak puasan kerja muncul saat harapan – harapan itu tidak terpenuhi. Kepuasan kerja merupakan hal yang

bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka.

Adapun respon - respon karyawan yang puas dan tidak puas dengan pekerjaannya (Robbins, 2008) :

1. Keluar : Perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi: Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas kerja.
3. Kesetiaan: Secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.

4. Pengabaian: Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidak hadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Dua pendekatan menurut Robbins (2008) yang paling luas digunakan adalah penilaian tunggal secara umum dan nilai penyaji akhir yang terdiri atas sejumlah aspek pekerjaan.

1. Metode penilaian tunggal secara umum sekedar meminta individu untuk merespon satu pertanyaan, seperti “dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puaslah diri anda dengan pekerjaan anda?” kemudian, para responden menjawab dengan cara melingkari sebuah angka 1 dan 5 yang cocok dengan jawaban dari “sangat puas” sampai “sangat tidak puas”.
2. Pendekatan yang kedua yaitu dengan penyajian akhir aspek pekerjaan, ini lebih rumit. Pendekatan ini mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang setiap elemen. Faktor-faktor khusus yang akan dimasukkan adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja. Faktor-faktor ini dinilai berdasarkan skala standar dan kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan nilai kepuasan kerja secara keseluruhan.

## E. PENELITIAN TERDAHULU

1. Chen et. al (2010) melakukan penelitian mengenai keterkaitan budaya organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Penelitian dilakukan pada karyawan asuransi bagian keuangan. Peneliti menyebar 350 kuesioner, 303 karyawan asuransi bagian keuangan menanggapi survei (tingkat respons 68 %). Dari penelitian diperoleh hasil bahwa budaya organisasional mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga mempunyai hubungan dengan komitmen organisasional. Terdapat juga hubungan antara komitmen organisasional dengan komitmen kerja.
2. Kaldenberg, Becker, dan Zvankovic (1995) melakukan penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen kerja. Penelitian dilakukan terhadap sampel studi terdiri dari 300 dokter gigi yang dipilih secara acak dari daftar semua dokter gigi berlisensi untuk praktek di Negara Bagian Oregon. Secara total, 225 survei kembali, 74 perempuan dan 147 laki-laki. Hasil penelitian menemukan bahwa pada dokter gigi pria maupun wanita yang berusia kurang dari 45 tahun terdapat sebuah korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen pekerjaan emosional.
3. Blau (2003) melakukan penelitian mengenai pengujian empat struktur dimensi dari komitmen kerja. Penelitian menggunakan sampel 230 teknologi medis, 412 orang dewasa yang bekerja dan 227 siswa



Executive MBA. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang lebih kuat dengan komitmen pekerjaan yang afektif dan normatif.

4. McNeese-Smith (2001) melakukan penelitian mengenai komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada 30 staf perawat. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasional.
5. Desphande dan Satish (1996) melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini terdiri dari sampel 252 manajer menengah sebuah organisasi nirlaba. 206 manajer menanggapi survei (tingkat respons 82 %). Hasil penelitian membuktikan bahwa meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi dan menghasilkan keinginan untuk mendedikasikan dirinya kepada organisasi dengan hasil yang bagus.

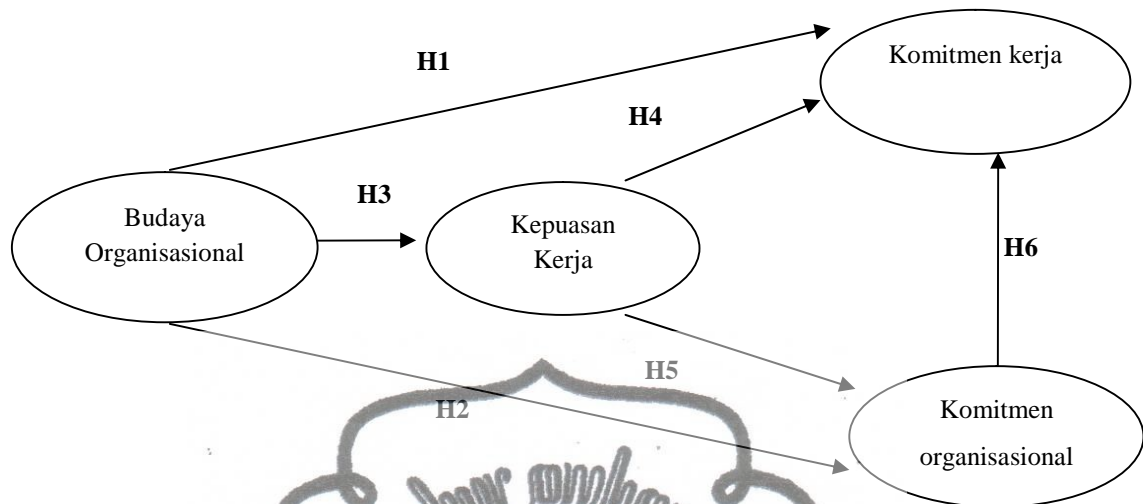
## F. KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian ini didasarkan dari penelitian Chen et. al (2010) yang menyebutkan bahwa budaya organisasional memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional, dan komitmen *commit to user*

organisasional mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja.

Budaya organisasional yang kondusif dan kuat dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Organisasi yang berbudaya kuat akan mempunyai ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasional dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi. Selain berpengaruh pada komitmen organisasional kepuasan kerja juga berpengaruh pada komitmen kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka tentu akan lebih berkomitmen kepada organisasi dan pekerjaan mereka dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas dengan pekerjaan mereka. Komitmen organisasional juga berpengaruh pada tingkat komitmen kerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan mendorong ke arah karir yang lebih sukses dalam wujud penghargaan diri (kepuasan kerja) dengan meningkatkan komitmen kerja mereka. Sehingga komitmen organisasional tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan komitmen kerja mereka.



Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Chen et. al (2010)

## G. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1. Pengaruh budaya organisasional pada komitmen kerja.

Menurut Xu (2001) budaya organisasional dari sebuah sekolah terkait secara positif dengan komitmen pekerjaan para guru. Ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasional suatu perusahaan akan meningkatkan komitmen pekerjaan karyawan di perusahaan tersebut. Hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi masih bervariasi. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

Hipotesis 1: Budaya organisasional berpengaruh pada komitmen kerja.

*commit to user*

## 2. Pengaruh budaya organisasional pada komitmen organisasional

Budaya organisasional juga memainkan peran penting dalam menghasilkan komitmen dan meningkatkan kinerja (Deal dan Kennedy, Lok dan Crawford, Peters dan Waterman, dalam Yiing dan Ahmad, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Muriman et. al (2008) mengenai pengaruh budaya organisasional pada komitmen organisasional diperoleh hasil bahwa budaya organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan pada komitmen organisasional, yang berarti tinggi rendahnya suatu budaya organisasional pada suatu perusahaan berpengaruh pada komitmen organisasional seorang karyawan. Budaya organisasional yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya (Wirawan, 2007).

Taylor et. al (dalam Chen et. al 2010) menyimpulkan bahwa budaya organisasional yang dicirikan oleh kemampuan beradaptasi yang tinggi memiliki pengaruh yang signifikan dan langsung terhadap komitmen organisasional. Chen et. al (2010) menyimpulkan dari penelitian terdahulu bahwa sebagian besar peneliti telah menemukan bahwa budaya organisasional secara signifikan berkorelasi dengan komitmen organisasional, yang mengindikasikan bahwa budaya organisasional dapat mempengaruhi seberapa jauh komitmen organisasional para anggota. Sebuah budaya organisasional yang lebih kuat dapat menciptakan sebuah iklim organisasi yang lebih baik, yang

menghasilkan komitmen organisasional karyawan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

Hipotesis 2: Budaya organisasional berpengaruh pada komitmen organisasional.

### 3. Pengaruh budaya organisasional pada kepuasan kerja.

Park dan Kim (dalam Chen et. al, 2010) menemukan bahwa budaya konsensual dan budaya rasional memiliki asosiasi yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Koesmono (2005) menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Widyarini (2009) menunjukkan bahwa budaya inovasi dan budaya suportif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Chen et. al (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasional mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Perusahaan dengan budaya organisasional yang baik maka tingkat kepuasan kerja karyawan nya tinggi. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

Hipotesis 3: Budaya organisasional berpengaruh pada kepuasan kerja.

### 4. Pengaruh kepuasan kerja pada komitmen kerja.

Cross dan Billingsley (dalam Chen et. al, 2010) mengkaji keinginan pendidik untuk tetap mempertahankan pekerjaan mereka  
*commit to user*

saat ini, yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja terkait secara positif dengan komitmen pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan sebuah variabel penting yang mempengaruhi komitmen pekerjaan dari para pedidik yang terlibat dalam pekerjaan pendidikan khusus. Selanjutnya, Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic (1995) menemukan bahwa pada dokter gigi pria maupun wanita yang berusia kurang dari 45 tahun ada korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen pekerjaan emosional. Blau (2003) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang lebih kuat terhadap komitmen pekerjaan yang afektif dan normatif. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

Hipotesis 4: Kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen kerja.

##### 5. Pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional

Clive dan Richard (dalam Chen et. al, 2010) mengkaji korelasi antara manajemen hasil, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional di sektor publik maupun swasta di Inggris. Para peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja menunjukkan sebuah korelasi yang signifikan dengan komitmen organisasional. Desphande dan Satish (1996) selanjutnya membuktikan bahwa meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi dan menghasilkan keinginan untuk mendedikasikan dirinya kepada organisasi-organisasi yang memiliki hasil bagus. Sementara itu,



McNeese-Smith (2001) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional. Penelitian Chen et. al (2010) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasional. Ketika karyawan merasa puas dengan organisasi, mereka lebih berkemungkinan menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi. Huang dan Hsiao (dalam Chen et. al, 2010) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki sebuah pengaruh yang signifikan dan positif pada komitmen organisasional. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

Hipotesis 5: Kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional.

#### 6. Pengaruh Komitmen organisasional pada Komitmen kerja

Studi Blau (2003) dengan sampel perawat menemukan komitmen karir berkorelasi positif dengan kebutuhan pertumbuhan, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasional. Chen et. al (2010) menyimpulkan dari penelitian terdahulu bahwa sebagian besar penelitian mendukung pernyataan bahwa komitmen pekerjaan dan komitmen organisasional terkait secara positif, pembahasan ini mengungkapkan bahwa komitmen organisasional terkait secara positif dengan komitmen pekerjaan. Hasil dari penelitian Chen et. al (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai hubungan

yang signifikan dengan komitmen kerja. Ini berarti jika komitmen organisasi tinggi maka komitmen kerja karyawan akan tinggi pula. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

Hipotesis 6: Komitmen organisasional berpengaruh pada komitmen pekerjaan.



### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian populasi atau sensus dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner atau angket yang dibagikan kepada seluruh karyawan bagian medis dan administrasi Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI. Menurut Arikunta (2002) desain sensus digunakan apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian medis dan administrasi yang berjumlah 125 orang. Bagian medis terdiri dari dokter, bidan, perawat, fisioterapi, instalasi radiologi, instalasi farmasi, instalasi laborat, instalasi gizi, dan perekam medik dan bagian administrasi terdiri dari unit administrasi dan keuangan.

### B. Sumber Data

#### 1. Data primer

Data Primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006). Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data mengenai tanggapan responden terhadap budaya organisasional, komitmen organisasional, *commit to user*

komitmen kerja, dan kepuasan kerja dari karyawan Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI Gemolong dengan membagikan kuisioner.

## 2. Data Sekunder

Menurut Sekaran (2006) data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada, misalnya dari majalah atau publikasi lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari literatur baik dari perpustakaan, dokumentasi perusahaan, maupun dari internet yang berhubungan dengan objek penelitian.

## C. Metode Pengumpulan Data

### 1. Wawancara

Menurut Sekaran (2006) wawancara merupakan salah satu untuk mengumpulkan data; wawancara bisa tidak terstruktur atau terstruktur, dan dapat dilakukan dengan tatap muka, melalui telepon, atau secara elektronik. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara tidak terstruktur. Wawancara dilakukan antara peneliti (pewawancara) terhadap pihak organisasi (bagian personalia/HRD). Data yang diperoleh dari wawancara berupa data-data sekunder yang mendukung penelitian ini.

## 2. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dan responden memilih alternatif jawaban yang sudah tersedia. Jawaban atas pertanyaan tersebut, bersifat tertutup, maksudnya alternatif jawaban atas pertanyaan tersebut telah disediakan dan responden tidak diberi kesempatan menjawab yang lain di luar jawaban yang telah disediakan. Kuesioner mengenai Kebutuhan Nyata Karyawan, Sosialisasi Organisasi, dan Budaya Organisasi diberikan kepada responden.

### D. Definisi Operasional Variabel

#### 1) Budaya organisasional

Budaya organisasional didefinisikan sebagai nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Diukur dengan 4 skala likert yakni sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan 15 item pertanyaan berdasarkan OCQ (Organisational Culture Questionnaire).

#### 2) Komitmen kerja

Komitmen kerja didefinisikan sebagai tingkatan komitmen seseorang pada sebuah pekerjaan atau jabatan. Diukur dengan 4 skala likert  
*commit to user*

yakni sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan 6 item pertanyaan Blau dan Greenhaus dalam (Celep, 2003).

### 3) Komitmen organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memilih organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Diukur dengan 4 skala likert yakni sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan 9 item pertanyaan berdasarkan Mowday et al dalam (Celep, 2003).

### 4) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Diukur dengan 4 skala likert yakni sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan 20 item pertanyaan berdasarkan MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) Weiss et. al (1967).

## E. Analisis Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa tepat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Semakin tinggi validitas suatu fungsi ukur, *commit to user*



semakin tinggi pengukuran mengenai sasaran (Sekaran, 2000). Untuk uji validitas akan digunakan *Confirmatory Factor Analysis* dengan *SPSS for windows* versi 15.0. Menurut Ferdinand (2002)  $factor\ loading \geq 0.50$  dianggap signifikan. Jadi semakin besar nilai absolut *factor loading*, semakin penting *loading* tersebut menginterpretasikan konstruksinya.

Factor loading tiap item pertanyaan dianggap signifikan bila lebih dari alat yang digunakan. Dengan menggunakan instrument penelitian akan mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kriteria data yang dapat dianalisis dengan faktor analisis adalah data yang menunjukkan KMO (Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adquacy)  $>0,50$  dan *Barlett test of sphericity* dan signifikan  $< 0,50$ . Tinggi rendahnya validitas suatu angket dengan melihat FL (Factor Loading) dimana jika FL suatu item  $>0,50$  maka item tersebut valid dan sebaliknya jika FL dalam angket  $<0,50$  maka item tersebut tidak valid (Ghozali, 2006).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi internal dari indikator-indikator dalam suatu variabel. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran 2 kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk mengukur reliabilitas alat pengukuran yang digunakan adalah teknik analisis *Crombach Alpha*. Kategori koefisien alpha dari suatu pengujian adalah sebagai berikut (Sekaran, 2000) :

- 1)  $0,8 - 1,0$  = reliabilitas baik
- 2)  $0,6 - 0,700$  = reliabilitas dapat diterima
- 3)  $< 0,6$  = reliabilitas kurang baik

### 3. Analisis *Structural Equation Model* (SEM)

Analisis *structural equation model* bertujuan untuk mengestimasi beberapa persamaan regresi terpisah akan tetapi masing-masing mempunyai hubungan simultan atau bersamaan. Dalam analisis ini dimungkinkan terdapat beberapa variabel dependen, dan dimungkinkan menjadi variabel independen bagi variabel dependen lainnya.

Pada prinsipnya, model struktural bertujuan untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel sehingga jika salah satu variabel diubah, maka terjadi perubahan pada variabel yang lain. Dalam studi ini data akan diolah dengan menggunakan AMOS 6.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan sebelum melakukan pengujian model struktural dengan pendekatan SEM, yaitu :

#### a. Uji Normalitas

Asumsi yang paling fundamental dalam analisis *multivariate* adalah normalitas, yang merupakan bentuk distribusi data pada variabel matrik tunggal yang menghasilkan distribusi normal. (Hair, et.al dalam Ghazali dan Fuad, 2005). Apabila asumsi normalitas tidak

*commit to user*

dipenuhi dan penyimpangan normalitas tersebut besar, maka akan mengakibatkan hasil uji statistik yang bias.

Sebaran data harus dianalisis untuk melihat apakah asumsi normalitas dipenuhi sehingga data dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Normalitas dapat diuji dengan melihat gambar histogram data atau dapat diuji dengan metode statistik. Uji normalitas ini perlu dilakukan baik untuk normalitas *univariate* dan *multivariate* dimana beberapa variabel digunakan sekaligus dalam analisis akhir. Caranya menentukan normalitas data adalah dengan membandingkan nilai *Critical ratio skewness* dan *kurtosis* dengan nilai kritis pada tingkat signifikansi tertentu. *Rules of thumb* yang digunakan adalah bila nilai *Critical ratio skewness* dan *kurtosis* lebih dari  $\pm 2.58$  pada level 0.01 berarti distribusi data tidak normal. Dalam output AMOS 6, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Critical ratio* dengan nilai kritis  $\pm 2.58$  pada level 0.01. Jika terdapat nilai *Critical ratio* yang lebih besar dari nilai kritis maka distribusi datanya adalah tidak normal (Ferdinand, 2002).

#### b. Uji Outliers

*Outliers* adalah data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk variable tunggal maupun variable kombinasi. Dalam analisis multivariate adanya

*outliers* dapat diuji dengan statistic *Chi Square* terhadap nilai *mahalanobis distance* pada tingkat signifikan 0,001 dengan *degree of freedom* sejumlah konstruk yang digunakan dalam penelitian Hair et. al (dalam Ferdinand, 2002), bila terdapat observasi yang mempunyai nilai *mahalanobis distance square* yang lebih besar dari *Chi Square* maka observasi tersebut adalah *outlier*. Umumnya perlakuan terhadap *outlier* adalah dengan mengeluarkannya dari data dan tidak diikuti sertakan dalam perhitungan berikutnya. Bila tidak ada alasan khusus untuk mengeluarkan *outlier*, maka observasi dapat diikuti sertakan dalam analisis selanjutnya. Evaluasi *outlier* ini dilakukan dengan bantuan program komputer AMOS 6.

#### c. Evaluasi atas Kriteria *Goodness of Fit*

Dalam analisis SEM, tidak ada alat uji statistik tunggal untuk menguji hipotesis mengenai model (Hair et. al, 1998), tetapi berbagai indeks kesesuaian digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang disajikan dengan data yang disajikan. Indeks-indeks kesesuaian tersebut adalah sebagai berikut :

##### 1) *Chi Square* ( $\chi^2$ )

Tujuan analisis *Chi Square* adalah untuk menguji apakah sebuah model sesuai dengan data. *Chi Square* sangat bersifat sensitive terhadap sampel yang terlalu kecil maupun yang terlalu besar. Oleh karena itu pengujian ini perlu dilengkapi dengan uji

lainnya. Nilai *Chi Square* merupakan ukuran mengenai buruknya fit suatu model (Ghozali dan Fuad, 2005). Tingkat signifikansi penerimaan yang direkomendasikan adalah apabila  $p \geq 0,05$  (Hair et. al, 1998), yang berarti matriks input yang sebenarnya dengan matriks input yang diprediksi secara statistic tidak berbeda

#### 2) *Normal Chi Square (CMIN/DF)*

*Normal Chi Square* adalah nilai yang diperoleh dari nilai *Chi Square* dibagi dengan *degree of freedom*. Menurut Hair et. al, (1998), nilai yang direkomendasikan untuk menerima kesesuaian sebuah model adalah nilai CMIN/DF yang lebih kecil dari atau sama dengan 2,0/3,0 ( $CMIN/DF \leq 2,0/3,0$ )

#### 3) *Goodness of Fit Indeks (GFI)*

Indeks ini menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan, yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya. Nilai yang lebih mendekati 1 mengindikasikan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik (Hair et. al, 1998). Meskipun tidak ada *threshold levels* yang lebih besar dari atau sama dengan 0,09 ( $GFI \geq 0,090$ ) dikatakan baik.

#### 4) *Adjusted Goodness of Fit Indeks (AGFI)*

Indeks ini merupakan pengembangan dari GFI, yaitu indeks GFI yang telah disesuaikan dengan rasio dari *degree of*

*freedom* model yang diusulkan dengan *degree of freedom* dan *null model*. Menurut Hair et. al (1998), nilai indeks penerimaan kesesuaian sebuah model yang direkomendasikan adalah apabila nilai  $AGFI \geq 0,09$ . Nilai indeks yang semakin mendekati 1, maka model tersebut memiliki kesesuaian yang semakin baik.

5) *Tucker Lewis Indeks (TLI)*

TLI adalah suatu *incremental fit indeks* yang membandingkan sebuah model yang diuji dengan *null model*. Hair, et. al (1998) merekomendasikan bahwa nilai TLI yang baik adalah  $TLI \geq 0,09$ .

6) *Comparatif Fit Index (CFI)*

CFI merupakan indeks kesesuaian *incremental*, yang juga membandingkan model yang diuji dengan *null model*, indeks ini dikatakan baik untuk mengukur kesesuaian sebuah model, karena tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel (Rigdon dalam Hair, et. al, 1998). Nilai CFI berkisar 0-1 dengan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik. Indeks TLI dan CFI sangat dianjurkan untuk digunakan karena indeks-indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi pula oleh kerumitan model.



### 7) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA)

RMSEA digunakan untuk mengoreksi kecenderungan statistik *chi-square* untuk menolak model yang dispesifikasi jika menggunakan sampel yang cukup besar. Nilai RMSEA yang dapat diterima  $\leq 0,08$  (Ferdinand, 2002).

#### d. Analisis Koefisien Jalur

Analisis ini dilihat dari signifikansinya besarnya *regression weight* model. Kriteria bahwa jalur yang dianalisis signifikan adalah apabila memiliki nilai  $C.R \geq$  nilai *t* table atau tingkat signifikansi (*p*) yang lebih kecil dari 5%.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas hasil-hasil *survey* yang telah dilakukan, yaitu meliputi gambaran umum objek penelitian, analisis deskriptif tentang karakteristik responden dan tanggapan responden, pemaparan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi model dan uji hipotesis.

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada akhir dekade 1999-an Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI Gemolong ini berdiri di wilayah Bogorejo, kelurahan Kragilan Kecamatan Gemolong Kabupaten Sragen Propinsi Jawa Tengah. Awal mula berdiri jenis pelayanan rumah sakit setara dengan kelas D atau Pratama dengan kapasitas 15 Bed dengan jumlah karyawan 14 orang ( *Dokumen UPL/UKL RSI YAKSSI Gemolong tahun 1999*) dengan waktu itu layanan hanya terdiri dari ; UGD, laboratorium, Apotik dan Rawat Inap. Dengan seiring waktu dan komitmen awal bahwa Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI Gemolong harus bisa memberi layanan kesehatan bagi masyarakat yang paripurna dan maksimal, maka dengan berbagai upaya untuk mewujudkan layanan tersebut maka awal tahun 2003 terus menambah layanan kesehatan berupa penambahan bangsal rawat inap, radiologi dan kamar operasi, sehingga bisa

mewujudkan komitmen sebagai rumah sakit unggulan di wilayah Sragen Barat.

Dengan berbagai penambahan layanan penunjang yang baru seperti penambahan jumlah kamar rawat inap, sehingga Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI Gemolong bisa memberi layanan pasien rawat inap yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Layanan penunjang diagnostik Radiologi yang kita harapkan bisa menjadi layanan tambahan sehingga menjadi layanan penunjang yang maksimal bisa tercapai.

Pada akhir tahun 2003 pihak manajemen harus berani mengambil langkah-langkah yang inovatif berdasar kajian permintaan layanan pasien berupa kasus-kasus tindakan medis atau operasi, yang selama ini hampir tiap hari terdapat rujukan kasus tindakan medik operasi. Dengan kajian tersebut diatas maka rentang waktu 2003 – 2004 RSUI YAKSSI Gemolong membangun gedung baru diperuntukkan layanan medik operasi.

Dengan berbagai kelengkapan layanan penunjang yang ada di RSUI YAKSSI Gemolong, memasuki era kompetensi yang berat maka pihak manajemen membuat inovasi layanan penunjang kesehatan dengan tujuan peningkatan derajat layanan kesehatan bagi masyarakat dan kepuasan pasien maka tahun 2005 merupakan jembatan emas bagi pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja yang maksimal, maka tahun tersebut berbagai inovasi terbaru layanan kita luncurkan seperti : penambahan layanan

diagnostik berupa Ultra Sonografi (USG), layanan Kebidanan, dan penambahan kamar rawat hingga 55 kamar.

Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI Gemolong menjadi Rumah Sakit pilihan dalam layanan yang paripurna dan Islami itu menjadi Visi RSUI YAKSSI Gemolong, maka dengan tumpuhan visi tersebut kita memberikan layanan terbaru berupa poliklinik terpadu dengan berbagai layanan poliklinik spesialis yang menempati gedung baru sehingga kita bisa memberi pelayanan yang maksimal tanpa meninggalkan kenyamanan pasien.

Pengembangan Rumah sakit Umum Islam YAKSSI Gemolong harus sejalan dengan kebijaksanaan Pemerintah dalam pembangunan nasional harus mengarah pada pembangunan berkelanjutan ( sustainable development ) dan harus bermanfaat bagi orang banyak untuk menciptakan kesejahteraan (welfare ) yang merupakan perwujudan Undang-undang No 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan,dan Surat Keputusan Bupati Sragen No. 660.1/238/03/2001 tentang jenis usaha dan atau kegiatan yang wajib dilengkapi dengan Studi lingkungan. Kaitanya dengan hal tersebut maka RSI YAKSSI Gemolong telah mempunyai Dokumen Upaya Pengelolaan Lingkungan ( UKL ) dan Upaya Pemantauan Lingkungan ( UPL ).

## 2. Jajaran Direksi

Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI Gemolong, dalam menjalankan roda manajemen untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang maksimal maka Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI Gemolong menempatkan Jajaran Direksi pada bagian terdepan guna mencapai tujuan Rumah Sakit. Berikut susunan direksi yang ada di rumah sakit :

- 1) Direktur
- 2) Wadir YadMed
- 3) Wadir Penunjang YadMed
- 4) Wadir Administrasi & Keu

## 3. Macam Layanan

Sebagai wujud RSI YAKSSI Gemolong dalam memberikan pelayanan promotif, preventif, curatif, rehabilitatif, yang berkualitas, nyaman aman, tenteram dalam perawatan. Cepat akurat serta senyum ramah dalam layanan sebagai misi RSI YAKSSI Gemolong, maka akan memberikan layanan sebagai berikut :

### a. Daftar Layanan :

1. Layanan Unit Gawat darurat ( UGD ) 24 jam
2. Poliklinik Dokter Spesialis terpadu
3. Poliklinik Dokter Umum
4. Apotek 24 jam
5. Dokter jaga dan perawat 24 jam

*commit to user*

6. Layanan Radiologi
7. Layanan USG
8. Layanan laboratorium
9. Kamar Operasi
10. Rawat Inap
11. Klinik Fisioterapi
12. ICU
13. Persalinan

**b. Daftar Dokter Spesialis**

1. Spesialis Penyakit dalam :
2. Spesialis Penyakit Anak :
3. Spesialis Bedah
4. Spesialis Kebidanan dan Penyakit Kandungan
5. Spesialis Mata
6. Spesialis Bedah Tulang
7. Spesialis anesthesi
8. Spesialis Syaraf
9. Spesialis Radiologi
10. Spesialis THT

**4. Fasilitas Layanan di Rumah Sakit**

Untuk mewujudkan derajat kesehatan setinggi-tingginya secara menyeluruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta tuntunan masyarakat akan layanan kesehatan yang paripurna maka Rumah Sakit



Islam YAKSSI Gemolong terus mengembangkan inovasi dan pembangunan yang berkesinambungan sehingga harapan masyarakat untuk memperoleh layanan yang prima di Rumah Sakit dapat terwujud. Dibawah ini merupakan fasilitas layanan kesehatan di Rumah Sakit Islam YAKSSI Gemolong.

- a. Intensive Care Unit ( ICU )
- b. Kamar Operasi
- c. Rawat Inap
- d. Kebidanan
- e. Radiologi dan USG
- f. Laboratorium
- g. Poliklinik
- h. Kantor Direksi
- i. Aula
- j. Taman dan Area parkir



## 5. Instalasi Pengolahan Air Limbah

Rumah Sakit adalah suatu fasilitas penyelenggara pelayanan kesehatan yang mempunyai tugas pokok : menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna serta pelayanan kesehatan yang bermutu dengan mengutamakan pelayanan penyembuhan (curatif) dan pemulihan (rehabilitatif) serta dipadukan secara serasi dengan pelayanan pencegahan (preventif) dan pengembangan (promotif).

*commit to user*

Pengembangan Rumah sakit Islam YAKSSI Gemolong harus sejalan dengan kebijaksanaan Pemerintah dalam pembangunan nasional harus mengarah pada pembangunan berkelanjutan (sustainable development) dan harus bermanfaat bagi orang banyak untuk menciptakan kesejahteraan (wellfare) yang merupakan perwujudan Undang-undang No 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan, dan Surat Keputusan Bupati Sragen No. 660.1/238/03/2001 tentang jenis usaha dan atau kegiatan yang wajib dilengkapi dengan Studi lingkungan. Kaitanya dengan hal tersebut maka RSI YAKSSI Gemolong telah mempunyai Dokumen Upaya Pengelolaan Lingkungan (UKL) dan Upaya Pemantauan Lingkungan (UPL).

Wujud pengelolaan lingkungan maka RSI YAKSSI telah membangun dan mengoperasikan Instalasi Pengolahan Limbah (IPAL) dan penunjukan rekanan untuk pengolahan limbah padat/medis.

Pengelolaan air limbah menjadi syarat mutlak bagi sebuah rumah sakit yang notabene air limbahnya sangat banyak mengandung kuman dan bakteri. Limbah ini bila dilepaskan secara langsung dilingkungan sekitar maka bisa menjadi beracun dan berbahaya. Oleh karena itu, Rumah Sakit Islam YAKSSI Gemolong membangun sarana Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) , sehingga pihak Rumah Sakit telah mengurangi beban limbah BOD dan COD, pH air menjadi netral sehingga aman bagi lingkungan.

## 6. Kegiatan Bakti Sosial RSUI YAKSSI

- a. Pembagian zakat pada abang becak
- b. Pengobatan gratis pada saat banjir di desa Gawan
- c. Penyuluhan hari pendengaran di Sekolah Dasar

### B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian medis dan administrasi Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI.

Pada penelitian ini jumlah sampel data yang terkumpul sebanyak 125 dan telah memenuhi ukuran sampel minimum yang disyaratkan, yaitu sampel minimum yang sesuai untuk metode SEM adalah antara 100-200 (Hair, et.al, 1998).

#### 1. Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian depan kuesioner yaitu identitas responden yang meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir.

## a. Usia Responden

**Tabel IV.1****Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia (tahun)</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (100%)</b>
19 – 24	20	16
25 – 30	35	28
31 – 36	34	27.2
37 – 42	23	18.4
43 – 48	13	10.4
Jumlah	125	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan Tabel IV.1 dapat diketahui bahwa responden yang berusia antara 19 sampai 24 tahun sebanyak 20 orang atau 16%, usia antara 25 sampai 30 tahun sebanyak 35 orang atau 28%, usia antara 31 sampai 36 tahun sebanyak 34 orang atau 27.2%, usia antara 37 sampai 42 tahun sebanyak 23 orang atau 18.4%, usia antara 43 sampai 48 tahun sebanyak 13 orang atau 10.4%. Dengan demikian responden terbanyak berusia antara 25 sampai 30 tahun. Berdasarkan wawancara dengan staf bagian sumberdaya manusia karyawan terbanyak berusia antara 25 sampai 30 tahun dikarenakan usia tersebut merupakan usia produktif, dan rumah sakit lebih memilih mempekerjakan usia produktif dengan tujuan mereka lebih memiliki kualitas kerja yang lebih baik dan diharapkan mereka memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen atau pasien.

## b. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV.2

## Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (100%)
Pria	28	22.4
Wanita	97	77.6
Jumlah	125	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan Tabel IV.2 dapat diketahui bahwa dari 125 responden, 22.4% atau 28 responden berjenis kelamin pria dan 77.6% atau 97 responden berjenis kelamin wanita. Sehingga jumlah responden terbanyak adalah wanita. Salah satu posisi jabatan di Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI yang membutuhkan banyak tenaga kerja adalah perawat dan bidan, dan hingga saat ini profesi perawat dan bidan di Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI sebagian besar masih di dominasi oleh wanita, karena hingga saat ini profesi perawat dan bidan mayoritas lebih diminati oleh karyawan berjenis kelamin wanita daripada laki-laki. Oleh karena itu responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah wanita.

## c. Masa Kerja Responden

Tabel IV.3

## Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (100%)
$\leq 1$	23	18.4
1 – 2	63	50.4
2 – 3	24	19.2
$\geq 3$	15	12
Jumlah	125	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2011

*commit to user*

Berdasarkan Tabel IV.3 dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun adalah sebanyak 23 orang atau 18.4%, masa kerja 1 - 2 tahun adalah sebanyak 63 orang atau 50.4%, responden dengan masa kerja 2 - 3 tahun sebanyak 24 orang atau 19.2%, responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 15 orang atau 12%. Dengan demikian responden terbanyak memiliki masa kerja 1 – 2 tahun. Responden terbanyak memiliki masa kerja 1 - 2 tahun karena Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI lebih banyak mempekerjakan usia produktif sehingga banyak karyawan yang masa kerjanya 1 - 2 tahun.

d. Pendidikan Terakhir

Tabel IV.4

**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (100%)
SMA	12	9,6
D3	88	70,4
S1	10	8
S2	15	12
Jumlah	125	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan Tabel IV.4 dapat diketahui bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SMA sebanyak 12 orang atau 9,6%, responden yang pendidikan terakhirnya D3 sebanyak 88 orang atau 70,4%, responden yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 10 orang atau 8%, responden yang pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 15 orang atau 12%. Sehingga responden terbanyak adalah yang pendidikan terakhirnya D3. Salah satu posisi jabatan di Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI yang



membutuhkan banyak tenaga kerja adalah perawat dan bidan, dan hingga saat ini profesi perawat dan bidan pada umumnya berpendidikan D3.

## 2. Tanggapan Responden

Dalam analisis ini akan diuraikan mengenai kecenderungan pendapat dan tanggapan dari karyawan bagian medis dan administrasi Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI selaku responden dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan responden mengenai variabel penelitian dapat dilihat pada jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan peneliti dan pernyataan ini membentuk skala Likert, dimana skala Likert ini dapat digunakan untuk mengukur sikap.

### a. Tanggapan Responden Mengenai Budaya organisasional

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 125 orang terhadap item pertanyaan budaya organisasional sebanyak 12 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.5**  
**Deskripsi Tanggapan Responden**  
**Budaya organisasional**

No.	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden (%)			
		SS	S	TS	STS
1.	Di organisasi saya, perubahan dianggap sebagai sebuah tantangan dan kesempatan	34.4	56	8.8	0.8
2.	Kebijakan-kebijakan organisasi ditinjau setiap tahun untuk menilai efektivitasnya	33.6	57.6	8.8	-
3.	Penghargaan diberikan sesuai dengan kinerja yang dilakukan	38.4	49.6	10.4	1.6
4.	Departemen SDM kami kreatif dalam mencari cara-cara baru untuk menarik bakat terbaik diantara kelompok-kelompok karyawan yang beragam	39.2	48	12.8	-
5	Terdapat keterbukaan terhadap saran-saran dari orang-orang di semua jajaran (jenjang) organisasi	39.2	44.8	15.2	0.8
6.	Rencana strategis kami dievaluasi sekali dalam setahun dan direvisi bila perlu	25.6	57.6	15.2	1.6
7.	Apabila suatu masalah timbul, terdapat suatu keinginan untuk memperbaikinya	35.2	50.4	12.8	1.6
8.	Produk dan jasa kami mencerminkan kesadaran akan konsumen (pasien) yang beragam	40.8	49.6	8.8	0.8
9.	Pimpinan saya menghargai ide-ide baru dan melaksanakannya dengan	35.2	49.6	15.2	-

	cepat				
10.	Evaluasi kinerja dalam organisasi ini juga mengukur adaptasi seorang karyawan terhadap perubahan	36	48	14.4	1.6
11.	Pimpinan di perusahaan ini bersifat inovatif dan terbuka	19.2	69.2	9.6	1.6
12.	Orang-orang di semua jenjang organisasi terus menerus mencoba membangun sebuah komitmen yang lebih baik	36	55.2	7.2	1.6
	$\Sigma$	412.8	635.6	139.2	12
	Rata-rata	34.4	53	11.6	1

1. Berdasarkan data dari Tabel IV.5 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 56% menjawab setuju atas item pertanyaan di organisasi saya, perubahan dianggap sebagai sebuah tantangan dan kesempatan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa perubahan dalam organisasi dianggap sebagai sebuah tantangan dan kesempatan.
2. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 57.6% menjawab setuju atas item pertanyaan kebijakan-kebijakan organisasi ditinjau setiap tahun untuk menilai efektivitasnya. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa kebijakan-kebijakan organisasi ditinjau setiap tahun untuk menilai efektivitasnya.

3. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 49.6% menjawab setuju atas item pertanyaan penghargaan diberikan sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa penghargaan diberikan sesuai dengan kinerja yang dilakukan.
4. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 48% menjawab setuju atas item pertanyaan departemen SDM kami kreatif dalam mencari cara-cara baru untuk menarik bakat terbaik diantara kelompok-kelompok karyawan yang beragam. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa departemen SDM perusahaan kreatif dalam mencari cara-cara baru untuk menarik bakat terbaik diantara kelompok-kelompok karyawan yang beragam.
5. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 44.8% menjawab setuju atas item pertanyaan terdapat keterbukaan terhadap saran-saran dari orang-orang di semua jajaran (jenjang) organisasi. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa terdapat keterbukaan terhadap saran-saran dari orang-orang di semua jajaran (jenjang) organisasi.
6. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 57.6% menjawab setuju atas item pertanyaan rencana strategis kami dievaluasi sekali dalam setahun dan direvisi bila perlu. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa

rencana strategis karyawan dievaluasi sekali dalam setahun dan direvisi bila perlu.

7. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 50.4% menjawab setuju atas item pertanyaan apabila suatu masalah timbul, terdapat suatu keinginan untuk memperbaikinya. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa apabila suatu masalah timbul, terdapat suatu keinginan untuk memperbaikinya.
8. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 49.6% menjawab setuju atas item pertanyaan produk dan jasa kami mencerminkan kesadaran akan konsumen (pasien) yang beragam. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa produk dan jasa perusahaan mencerminkan kesadaran akan konsumen (pasien) yang beragam.
9. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 49.6% menjawab setuju atas item pertanyaan pimpinan saya menghargai ide-ide baru dan melaksanakannya dengan cepat. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa pimpinan perusahaan menghargai ide-ide baru dan melaksanakannya dengan cepat.
10. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 48% menjawab setuju atas item pertanyaan evaluasi kinerja dalam organisasi ini juga mengukur adaptasi seorang *commit to user*

karyawan terhadap perubahan. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa evaluasi kinerja dalam organisasi mengukur adaptasi seorang karyawan terhadap perubahan.

11. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 69.6% menjawab setuju atas item pertanyaan pimpinan di perusahaan ini bersifat inovatif dan terbuka. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa pimpinan di perusahaan bersifat inovatif dan terbuka.

12. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 55.2% menjawab setuju atas item pertanyaan orang-orang di semua jenjang organisasi terus menerus mencoba membangun sebuah komitmen yang lebih baik. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa orang-orang di semua jenjang organisasi terus menerus mencoba membangun sebuah komitmen yang lebih baik.

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk 12 item pernyataan budaya organisasional dengan nilai rata-rata sebesar 53 % yang dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI melaksanakan budaya organisasional di rumah sakit tempat mereka bekerja, terutama dalam hal pimpinan di perusahaan mereka bersifat inovatif dan terbuka.



b. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Kerja

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 125 orang terhadap item pertanyaan Komitmen Kerja sebanyak 7 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 6  
Deskripsi Tanggapan Responden  
Komitmen Kerja

No.	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden (%)			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya lebih senang menghabiskan waktu dengan pekerjaan saya meskipun di luar jam kerja	42.4	42.4	12.8	2.4
2.	Saya mencari kursus tambahan	42.4	37.6	18.4	1.6
3.	Saya bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan	43.2	44.8	10.4	1.6
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan antusias	46.4	40.8	12	0.8
5	Saya selalu mendapat informasi tentang pekerjaan saya	40.8	44	12	3.2
6.	Mencoba melakukan yang terbaik bagi konsumen (pasien)	44	44	10.4	1.6
7.	Saya menikmati pekerjaan saya	33.6	52	11.2	3.2
	$\Sigma$	<b>292.8</b>	<b>305.6</b>	<b>87.2</b>	<b>14.4</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>41.8</b>	<b>43.7</b>	<b>12.4</b>	<b>2.1</b>

1. Berdasarkan data dari Tabel IV.6 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 42.4% menjawab sangat setuju dan setuju atas item pertanyaan saya lebih senang menghabiskan waktu dengan pekerjaan saya meskipun di luar jam kerja. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden senang menghabiskan waktu dengan pekerjaannya meskipun di luar jam kerja.
2. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 42.4% menjawab sangat setuju atas item pertanyaan saya mencari kursus tambahan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden mencari kursus tambahan.
3. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 44.8% menjawab setuju atas item pertanyaan saya bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan.
4. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 46.4% menjawab sangat setuju atas item pertanyaan saya menyelesaikan pekerjaan dengan antusias. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden menyelesaikan pekerjaan dengan antusias.
5. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 44% menjawab setuju atas item pertanyaan saya selalu mendapat informasi tentang pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa

sebagian besar responden selalu mendapat informasi tentang pekerjaannya.

6. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 44% menjawab sangat setuju dan setuju atas item pertanyaan mencoba melakukan yang terbaik bagi konsumen (pasien). Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden mencoba melakukan yang terbaik bagi konsumen (pasien).
7. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 52% menjawab setuju atas item pertanyaan saya menikmati pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden menikmati pekerjaan saya.

Tabel IV.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk 7 item pernyataan komitmen kerja dengan nilai rata-rata sebesar 43,7% yang dapat diartikan bahwa komitmen kerja karyawan Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI tinggi, terutama dalam hal mereka menikmati pekerjaan mereka.

c. Tanggapan Responden mengenai Komitmen organisasional

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 125 orang terhadap item pertanyaan Komitmen organisasional sebanyak 9 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

**Tabel IV. 7**  
**Deskripsi Tanggapan Responden**  
**Komitmen organisasional**

No.	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden (%)			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bersedia bekerja keras untuk membantu kesuksesan Perusahaan	40	46.4	13.6	-
2.	Saya bersedia mengambil kursus lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan agar tetap bertahan dalam perusahaan ini	36	45.6	18.4	-
3.	Saya bangga dengan perusahaan	32	58.4	9.6	-
4.	Saya setuju dengan aplikasi-aplikasi yang terkait dengan para karyawan	37.6	44	18.4	-
5.	Keinginan kerja saya tercipta oleh perusahaan ini	22.4	42.4	34.4	0.8
6.	Saya lebih memilih bekerja di perusahaan ini meskipun saya memiliki pilihan untuk bekerja di perusahaan lain	26.4	60	13.6	-
7.	Saya cocok dengan hubungan-hubungan yang ada antara orang-orang di perusahaan ini	28.8	48.8	21.6	0.8
8.	Saya sangat peduli dengan masa depan perusahaan ini	32	52	14.4	1.6
9.	Saya menganggap perusahaan ini sebagai yang terbaik diantara perusahaan-perusahaan yang lain	33.6	48.8	17.6	-
	$\Sigma$	288.8	446.4	161.6	3.2
	<b>Rata-rata</b> <i>commit to user</i>	<b>32.09</b>	<b>49.6</b>	<b>17.95</b>	<b>0.36</b>

1. Berdasarkan data dari Tabel IV.7 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 46.4% menjawab setuju atas item pertanyaan saya bersedia bekerja keras untuk membantu kesuksesan Perusahaan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden bersedia bekerja keras untuk membantu kesuksesan Perusahaan.
2. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 45.6% menjawab setuju atas item pertanyaan saya bersedia mengambil kursus lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan agar tetap bertahan dalam perusahaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden bersedia mengambil kursus lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan agar tetap bertahan dalam perusahaan ini.
3. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 58.4% menjawab setuju atas item pertanyaan saya bangga dengan perusahaan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa bangga dengan perusahaan.
4. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 44% menjawab setuju atas item pertanyaan saya setuju dengan aplikasi-aplikasi yang terkait dengan para karyawan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden setuju dengan aplikasi-aplikasi yang terkait dengan para karyawan.

5. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 42.4% menjawab setuju atas item pertanyaan keinginan kerja saya tercipta oleh perusahaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa keinginan kerjanya tercipta oleh perusahaan.
6. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 60% menjawab setuju atas item pertanyaan saya lebih memilih bekerja di perusahaan ini meskipun saya memiliki pilihan untuk bekerja di perusahaan lain. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden lebih memilih bekerja di perusahaan meskipun memiliki pilihan untuk bekerja di perusahaan lain.
7. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 48.8% menjawab tidak setuju atas item pertanyaan saya cocok dengan hubungan-hubungan yang ada antara orang-orang di perusahaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa cocok dengan hubungan-hubungan yang ada antara orang-orang di perusahaan ini.
8. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 52% menjawab setuju atas item pertanyaan saya sangat peduli dengan masa depan perusahaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden sangat peduli dengan masa depan perusahaan.
9. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 48.8% menjawab setuju atas item pertanyaan saya *commit to user*



menganggap perusahaan ini sebagai yang terbaik diantara perusahaan-perusahaan yang lain. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden menganggap perusahaan sebagai yang terbaik diantara perusahaan-perusahaan yang lain.

Tabel IV.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk 9 item pernyataan komitmen organisasional dengan nilai rata-rata sebesar 49.6% yang dapat diartikan bahwa komitmen organisasional karyawan Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI tinggi, terutama dalam hal mereka lebih memilih bekerja di rumah sakit YAKSSI meskipun mereka memiliki pilihan untuk bekerja di perusahaan lain.

d. Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 125 orang terhadap item pertanyaan Kepuasan Kerja sebanyak 17 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

**Tabel IV. 8**  
**Deskripsi Tanggapan Responden**  
**Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden (%)			
		SP	P	TP	STP
1.	Perasaan saya mengenai pekerjaan yang membuat saya sibuk sepanjang waktu	39.2	42.4	15.2	3.2
2.	Perasaan saya bekerja sendiri dalam	44	43.2	12	0.8

	pekerjaan				
3.	Perasaan saya melakukan hal-hal yang berbeda dalam pekerjaan dari waktu ke waktu	43.2	40.8	14.4	1.6
4.	Perasaan saya menjadi “seseorang” didalam perusahaan	40.8	47.2	11.2	0.8
5	Perasaan saya cara pimpinan menangani pekerja/karyawan	45.6	39.2	15.2	-
6.	Perasaan saya mengenai kemampuan pimpinan saya dalam membuat keputusan	38.4	43.2	16.8	1.6
7.	Perasaan saya dapat mengerjakan hal-hal yang sesuai dengan prinsip saya	46.4	40.8	12.8	-
8.	Perasaan saya tentang peraturan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan benar	46.4	40.8	12.8	-
9.	Perasaan saya dapat melakukan sesuatu untuk orang lain	44.8	39.2	13.6	2.4
10.	Perasaan saya tentang kesempatan untuk memberitahu orang-orang apa yang harus mereka lakukan	44	47.2	8	0.8
11.	Perasaan saya dapat melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya	44	47.2	8	0.8
12.	Perasaan saya terkait gaji saya dan besarnya pekerjaan yang saya lakukan	36.8	40.8	19.2	3.2
13.	Perasaan saya tentang kesempatan untuk maju dalam pekerjaan ini	40.8	39.2	17.6	2.4
14.	Perasaan saya mengenai kebebasan untuk menggunakan penilaian saya	47.2	37.6	12.8	2.4

	sendiri				
15.	Perasaan saya mengenai kesempatan untuk mencoba metode-metode saya sendiri untuk mengerjakan pekerjaan	37.6	36	25.6	0.8
16.	Perasaan saya terhadap cara rekan-rekan kerja saling bekerja sama	38.4	42.4	16.8	2.4
17.	Perasaan saya terhadap prestasi yang saya peroleh dari pekerjaan	38.4	48.8	10.4	2.4
	$\Sigma$	716	716	242.4	25.6
	Rata-rata	42.1	42.1	14.3	1.5

1. Berdasarkan data dari Tabel IV.8 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 42.4% menjawab setuju atas item pertanyaan perasaan saya mengenai pekerjaan yang membuat saya sibuk sepanjang waktu. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden puas mengenai pekerjaan yang membuat mereka sibuk sepanjang waktu.
2. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 44% menjawab sangat setuju atas item pertanyaan perasaan saya bekerja sendirian dalam pekerjaan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden sangat puas bekerja sendirian dalam pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 43.2% menjawab sangat setuju atas item pertanyaan perasaan saya melakukan hal-hal yang berbeda dalam pekerjaan dari waktu ke waktu. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden sangat puas melakukan hal-hal yang berbeda dalam pekerjaan dari waktu ke waktu.

4. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 47.2% menjawab setuju atas item pertanyaan perasaan saya menjadi “seseorang” didalam perusahaan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden puas menjadi “seseorang” didalam perusahaan.
5. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 45.6% menjawab sangat setuju atas item pertanyaan perasaan saya cara pimpinan menangani pekerja/karyawan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden sangat puas dengan cara pimpinan menangani pekerja/karyawan.
6. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 43.2% menjawab setuju atas item pertanyaan perasaan saya mengenai kemampuan pimpinan saya dalam membuat keputusan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden puas dengan kemampuan pimpinan dalam membuat keputusan.
7. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 46.4% menjawab sangat setuju atas item pertanyaan perasaan saya dapat mengerjakan hal-hal yang sesuai dengan prinsip saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden sangat puas dapat mengerjakan hal-hal yang sesuai dengan prinsip saya.
8. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 46.4% menjawab sangat setuju atas item pertanyaan perasaan saya tentang peraturan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan

- benar. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden sangat puas dengan peraturan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan benar.
9. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 44.8% menjawab sangat setuju atas item pertanyaan perasaan saya dapat melakukan sesuatu untuk orang lain. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden sangat puas dapat melakukan sesuatu untuk orang lain.
10. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 47.2% menjawab setuju atas item pertanyaan perasaan saya tentang kesempatan untuk memberitahu orang-orang apa yang harus mereka lakukan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden puas dengan kesempatan untuk memberitahu orang-orang apa yang harus mereka lakukan.
11. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 47.2% menjawab setuju atas item pertanyaan perasaan saya dapat melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden puas dapat melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan mereka.
12. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 40.8% menjawab setuju atas item pertanyaan perasaan saya terkait gaji saya dan besarnya pekerjaan yang saya lakukan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden puas dengan gaji dan besarnya pekerjaan yang dilakukan.

13. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 40.8% menjawab sangat setuju atas item pertanyaan perasaan saya tentang kesempatan untuk maju dalam pekerjaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden sangat puas dengan kesempatan untuk maju dalam pekerjaan.
14. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 47.2% menjawab sangat setuju atas item pertanyaan perasaan saya mengenai kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden sangat puas mengenai kebebasan untuk menggunakan penilaian sendiri.
15. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 37.6% menjawab sangat setuju atas item pertanyaan perasaan saya mengenai kesempatan untuk mencoba metode-metode saya sendiri untuk mengerjakan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden sangat puas mengenai kesempatan untuk mencoba metode-metode sendiri untuk mengerjakan pekerjaan.
16. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 42.4% menjawab setuju atas item pertanyaan perasaan saya terhadap cara rekan-rekan kerja saling bekerja sama. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden puas terhadap cara rekan-rekan kerja saling bekerja sama.
17. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 48.8% menjawab setuju atas item pertanyaan perasaan saya



terhadap prestasi yang saya peroleh dari pekerjaan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden puas terhadap prestasi yang diperoleh dari pekerjaan.

Tabel IV.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju, dan setuju untuk 17 item pernyataan kepuasan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 42,1% yang dapat diartikan bahwa karyawan Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI merasa puas dengan pekerjaan mereka, terutama dalam hal perasaan mereka mengenai kebebasan untuk menggunakan penilaian mereka sendiri dan perasaan mereka terhadap prestasi yang mereka peroleh dari pekerjaan.

### C. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanto, 2004). Dikarenakan konstruk yang hendak diuji merupakan pengujian kembali dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dimana pada penelitian sebelumnya telah berhasil mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk konstruk maka dalam penelitian ini teknik analisis yang dipakai dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dengan bantuan paket perangkat lunak program *SPSS 15.0 for Windows*. Menurut Hair *et. al* (1998), *factor loading* lebih besar  $\pm 0.30$  dianggap memenuhi level minimal, *factor loading*  $\pm 0.40$  dianggap lebih baik dan sesuai dengan *rules of thumb* yang dipakai para peneliti, dan *factor loading*  $\geq 0.50$  dianggap signifikan. Jadi semakin besar nilai absolut *factor*

*loading*, semakin penting *loading* tersebut menginterpretasikan konstruksinya.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV. 9**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.850
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3529.685
	df	990
	Sig.	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2011

Tabel IV.9 menunjukkan nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy* (*MSA*) dalam penelitian ini sebesar 0,850. Karena nilai *MSA* di atas 0,5 serta nilai *Barlett test of sphericity* signifikan pada 0,000 dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan. Dalam CFA peneliti juga harus melihat pada *output* dari *rotated component matrix* yang harus terekstrak secara sempurna dan memiliki nilai *factor loading* > 0,50

**Tabel IV. 10**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
BO1				.516
BO2				.628
BO3				.671
BO4				
BO5				.687
BO6			.553	
BO7				.611
BO8				.673
BO9			.529	
BO10				.644
BO11				.688
BO12				
KK1		.724		
KK2		.594		
KK3		.800		
KK4		.799		
KK5		.831		
KK6		.652		
KK7		.638		
KO1			.540	
KO2			.605	
KO3			.507	
KO4			.644	
KO5				
KO6			.579	
KO7			.524	
KO8				
KO9			.688	
KP1	.798			
KP2	.698			
KP3	.670			
KP4	.575			
KP5				
KP6	.783			
KP7	.657			
KP8				
KP9	.783			
KP10	.737			
KP11	.661			
KP12			.542	
KP13	.772			
KP14	.529		.532	
KP15	.721			
KP16	.704			
KP17				

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011.

Dari tabel IV.10 dapat terlihat bahwa dalam variabel budaya organisasional item pertanyaan yang tidak valid yaitu BO4, BO6, BO9 dan BO12. Sedangkan untuk variabel komitmen kerja menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid. Sedangkan variabel komitmen organisasional ada dua item pertanyaan yang tidak valid yaitu KO5 dan KO8. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja ada 5 item pertanyaan yang tidak valid yaitu KP5, KP8, KP12, KP14 dan KP17. Karena adanya item pertanyaan yang tidak valid maka dilakukan uji validitas kembali dengan bantuan program *SPSS for windows* versi 15.0.

Adapun hasil uji validitas yang kedua dapat dilihat dalam tabel IV. 11 dimana item pertanyaan yang tidak valid tidak diikutsertakan dalam analisis.

**Tabel IV. 11**  
**Analisis Faktor (Revisi)**

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
BO1			.529	
BO2			.609	
BO3			.682	
BO5			.692	
BO7			.680	
BO8			.660	
BO10			.645	
BO11			.728	
KK1		.749		
KK2		.621		
KK3		.749		
KK4		.754		
KK5		.812		
KK6		.638		
KK7		.705		
KO1				.660
KO2				.654
KO3				.650
KO4				.692
KO6				.585
KO7				.610
KO9				.727
KP1	.791			
KP2	.731			
KP3	.677			
KP4	.592			
KP6	.788			
KP7	.652			
KP9	.803			
KP10	.766			
KP11	.681			
KP13	.769			
KP15	.708			
KP16	.736			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011.

Pada table IV.11 dapat dilihat setelah dilakukan revisi terdapat perubahan instrument dimana pertanyaan BO4, BO6, BO9, BO12, KO5, KO8, KP5, KP8, KP12, KP14 dan KP17 tidak diikutsertakan dalam analisis. Dengan demikian revisi uji validitas telah menghasilkan item-item pertanyaan yang valid.

#### D. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten yang besarnya ditunjukkan oleh nilai koefisien, yaitu koefisien reliabilitas (Jogiyanto, 2004:120). Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows* versi 15.0. Menurut Sekaran (2000) klasifikasi nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut: nilai antara 0,80 - 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai antara 0,60 – 0,79 dikategorikan reliabilitas dapat diterima, sedangkan nilai  $\leq 0,60$  dikategorikan reliabilitas buruk. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows* versi 15.0 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel IV. 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya organisasional	0,8554	Baik
Komitmen Kerja	0,9026	Baik
Komitmen organisasional	0,8426	Baik
Kepuasan Kerja	0,9278	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011.

*commit to user*

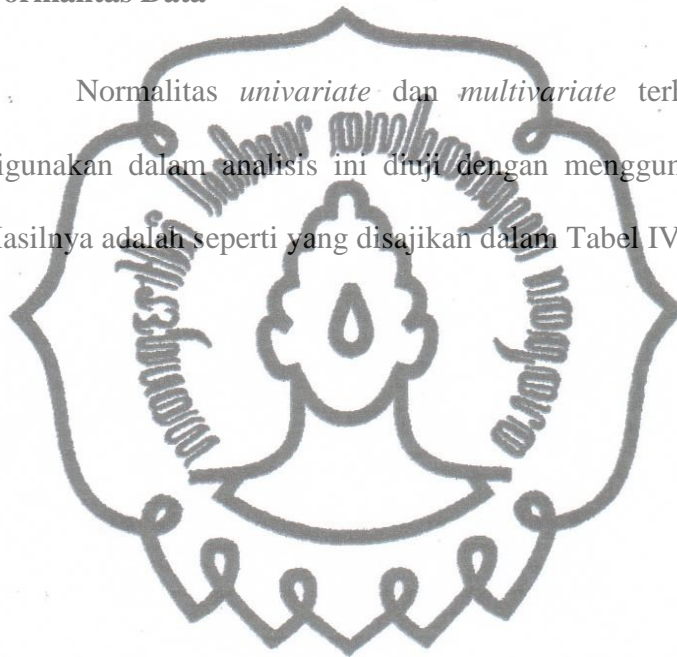


Dari tabel IV.12 dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik karena nilai *Cronbach's alpha*-nya ada di antara 0,80 sampai 1.

## E. Analisis SEM

### a. Normalitas Data

Normalitas *univariate* dan *multivariate* terhadap data yang digunakan dalam analisis ini diuji dengan menggunakan AMOS 6.0 Hasilnya adalah seperti yang disajikan dalam Tabel IV.13 berikut ini :



Tabel IV.13

## Hasil Uji Normalitas

Variable	Min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
kk7	1.000	4.000	-.735	-3.357	.522	1.192
kk6	1.000	4.000	-.784	-3.579	.230	.525
kk5	1.000	4.000	-.819	-3.740	.273	.623
kk4	1.000	4.000	-.705	-3.218	-.263	-.600
kk3	1.000	4.000	-.766	-3.496	.228	.521
kk2	1.000	4.000	-.580	-2.649	-.623	-1.422
kk1	1.000	4.000	-.774	-3.532	.083	.190
kp16	1.000	4.000	-.601	-2.742	-.326	-.744
kp15	1.000	4.000	-.282	-1.288	-1.173	-2.677
kp13	1.000	4.000	-.622	-2.838	-.429	-.980
kp11	1.000	4.000	-.673	-3.073	.141	.321
kp10	1.000	4.000	-.673	-3.073	.141	.321
kp9	1.000	4.000	-.801	-3.655	-.017	-.039
kp7	2.000	4.000	-.557	-2.544	-.808	-1.844
kp6	1.000	4.000	-.539	-2.462	-.448	-1.022
kp4	1.000	4.000	-.576	-2.630	-.194	-.443
kp3	1.000	4.000	-.684	-3.124	-.252	-.575
kp2	1.000	4.000	-.645	-2.943	-.278	-.635
kp1	1.000	4.000	-.701	-3.201	-.106	-.241
ko1	2.000	4.000	-.389	-1.773	-.853	-1.947
ko2	2.000	4.000	-.273	-1.246	-1.031	-2.352
ko3	2.000	4.000	-.149	-.682	-.512	-1.168
ko4	2.000	4.000	-.308	-1.404	-1.055	-2.407
ko6	2.000	4.000	-.090	-.411	-.465	-1.062
ko7	1.000	4.000	-.210	-.959	-.745	-1.700
ko9	2.000	4.000	-.229	-1.044	-.945	-2.156
bo1	1.000	4.000	-.442	-2.016	.185	.423
bo2	2.000	4.000	-.169	-.773	-.541	-1.235
bo3	1.000	4.000	-.664	-3.032	.265	.605
bo5	1.000	4.000	-.495	-2.258	-.540	-1.232
bo7	1.000	4.000	-.563	-2.568	.027	.062
bo8	1.000	4.000	-.589	-2.689	.056	.128
bo10	1.000	4.000	-.546	-2.491	-.171	-.390
bo11	1.000	4.000	-.483	-2.203	1.633	3.727
Multivariate					32.095	3.626

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011.

*commit to user*

Tabel IV.13 menunjukkan hasil pengujian normalitas data dalam penelitian ini. Evaluasi normalitas diidentifikasi baik secara *univariate* maupun *multivariate*. Secara *univariate* untuk nilai-nilai dalam C.r *skewness*, hampir semua item pernyataan menunjukkan nilai  $< 2$ . Sedangkan untuk nilai-nilai dalam C.r *kurtosis*, semua item pertanyaan menunjukkan nilai  $< 7$ . Dengan demikian secara *univariate* tidak terdistribusi secara normal.

Nilai yang tertera di pojok kanan bawah pada Tabel IV.13 menandakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal secara *multivariate* dengan nilai C.r *kurtosis* 3,626. Analisis terhadap data tidak normal dapat mengakibatkan pembiasan interpretasi karena nilai *chi-square* hasil analisis cenderung meningkat sehingga nilai *probability level* akan mengecil. Menurut Hair *et al.* (1998) ukuran sampel yang besar cenderung untuk mengurangi efek yang merugikan dari non-normalitas data yang akan dianalisis. Disamping itu, teknik *Maximum Likelihood Estimates* (MLE) yang digunakan dalam penelitian ini tidak terlalu terpengaruh (*robust*) terhadap data yang tidak normal (Ghozali dan Fuad, 2005) sehingga analisis selanjutnya dilakukan.

#### b. Uji Outliers

Uji terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria Jarak Mahalanobis pada tingkat  $p < 0,001$ . Tabel IV.14 berikut menyajikan hasil evaluasi Jarak Mahalanobis.

*commit to user*

**Tabel IV.14**  
**Jarak Mahalanobis Data Penelitian**

Nomor Observasi	Jarak Mahalanobis	Jarak Mahalanobis Kritis (34, 0.001)
119	58,466	65,2472
19	51,353	
18	50,670	
.	.	
.	.	
28	26,362	

Tabel IV.14 menunjukkan bahwa tidak ada outlier, karena semua observasi memiliki jarak mahalanobis  $< 65,2472$ . Hal ini mengindikasikan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner relatif sama.

**c. Evaluasi atas Kriteria *Goodness of Fit***

Evaluasi nilai *goodness-of-fit* dari model penelitian yang diajukan dapat dilihat pada Tabel IV.15 berikut ini:

**Tabel IV.15**  
**Hasil *Goodness-of-Fit* Model**

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
<i>Chi-Square (<math>\chi^2</math>)</i>	Diharapkan kecil	666,513	-----
<i>Significance Probability (p)</i>	$\geq 0,05$	0,000	Buruk
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,0$	1,279	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,9$	0,758	Buruk
<i>AGFI</i>	$\geq 0,9$	0,724	Buruk
<i>TLI</i>	$\geq 0,9$	0,927	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,9$	0,932	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,047	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2011.

Tabel IV.15 menjelaskan hasil *goodness of fit* dari model penelitian yang dilakukan. Dalam pengujian ini nilai *chi-square* menghasilkan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 dengan nilai *chi-square* sebesar 666,513 menunjukkan bahwa *chi-square* sudah memenuhi. Probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini merupakan indikasi yang buruk. Dengan demikian, terdapat perbedaan antara matrik kovarian sampel dengan matrik kovarian populasi yang diamati. Indeks *parsimony fit measures* didapat nilai *CMIN/df* sebesar 1,279 merupakan indikasi yang baik karena mempunyai nilai kurang dari 2. Nilai GFI sebesar 0,758 merupakan indikasi yang buruk. Sementara dari indeks *incremental fit measures* didapat nilai AGFI sebesar 0,724 juga merupakan indikasi yang buruk. Nilai TLI sebesar 0,927 merupakan indikasi yang baik. Nilai CFI sebesar 0,932 merupakan indikasi yang baik. Nilai RMSEA sebesar 0,047 merupakan indikasi yang baik.

Dari keseluruhan pengukuran *goodness of fit* tersebut di atas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini belum dapat diterima. Karena model yang diajukan dalam penelitian ini belum dapat diterima maka peneliti mempertimbangkan untuk melakukan modifikasi model untuk membentuk model alternatif yang mempunyai *goodness of fit* yang lebih baik.

#### d. Modifikasi *Error*

Menurut Ferdinand (2002) salah satu tujuan modifikasi model adalah untuk mendapatkan kriteria *goodness of fit* dari model yang dapat diterima. Melalui nilai *modification indices* dapat diketahui ada tidaknya kemungkinan modifikasi terhadap model yang dapat diusulkan. *Modification indices* yang dapat diketahui dari output Amos 6 akan menunjukkan hubungan-hubungan yang perlu diestimasi yang sebelumnya tidak ada dalam model supaya terjadi penurunan pada nilai *chi-square* untuk mendapatkan model penelitian yang lebih baik.

Untuk mendapatkan kriteria model yang dapat diterima, peneliti mengestimasi hubungan korelasi antar *error term* yang tidak memerlukan justifikasi teoritis dan yang memiliki nilai *modification indices* lebih besar atau sama dengan 4.01. Cara ini dilakukan untuk mendapatkan nilai *goodness of fit* yang memenuhi syarat. Tabel IV.16 merupakan hasil *goodness of fit* model yang telah dimodifikasi.

**Tabel IV.16**  
**Hasil Goodness-of-Fit Model**

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	<b>Hasil</b>	<b>Evaluasi Model</b>
<i>Chi-Square</i> ( $\chi^2$ )	Diharapkan kecil	539.154	-----
<i>Significance Probability</i> ( <i>p</i> )	$\geq 0,05$	0,164	Baik
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,0$	1,016	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,9$	0,803	Marginal
<i>AGFI</i>	$\geq 0,9$	0,769	Buruk
<i>TLI</i>	$\geq 0,9$	0,984	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,9$	0,985	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,022	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2011.



Tujuan analisis *Chi-Square* ( $\chi^2$ ) adalah mengembangkan dan menguji model yang sesuai dengan data. Dalam pengujian ini nilai  $\chi^2$  yang rendah dan menghasilkan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 akan mengindikasikan tidak ada perbedaan yang signifikan antara matriks kovarian data dan matriks kovarian yang diestimasi. Nilai  $\chi^2$  pada penelitian ini sebesar 539,154 dengan probabilitas 0,164 menunjukkan bahwa model penelitian yang diajukan dapat diterima.

*Normed Chi-Square* (CMIN/DF) adalah ukuran yang diperoleh dari nilai *Chi-Square* dibagi dengan *degree of freedom*. Indeks ini merupakan indeks kesesuaian *parsimonious* yang mengukur hubungan *goodness-of-fit* model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai tingkat kesesuaian. Nilai CMIN/DF pada model ini adalah 1,016 menunjukkan bahwa model penelitian ini *fit*.

*Goodness of Fit Index* (GFI) mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data yang sebenarnya. Nilai yang lebih dari 1 mengisyaratkan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik. Dengan tingkat penerimaan yang direkomendasikan  $\geq 0,9$ , dapat disimpulkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang marginal dengan nilai GFI sebesar 0,803.

*Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara *degree of freedom* dari model yang

diusulkan dan *degree of freedom* dari *null model*. Nilai AGFI dalam model ini adalah 0,769 menunjukkan tingkat kesesuaian yang marginal.

*Tucker Lewis Index* (TLI) merupakan alternatif *incremental fit index* yang membandingkan model yang diuji dengan *baseline model*. TLI merupakan indeks kesesuaian model yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel. Nilai yang direkomendasikan  $\geq 0,9$ , dapat disimpulkan bahwa model menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik dengan nilai TLI sebesar 0,984.

*Comparative Fit Index* (CFI) adalah indeks kesesuaian *incremental* yang membandingkan model yang diuji dengan *null model*. Indeks ini sangat dianjurkan untuk dipakai karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi oleh kerumitan model. Dengan memperhatikan nilai yang direkomendasikan  $\geq 0,9$ , maka nilai CFI sebesar 0,985 menunjukkan bahwa model ini memiliki kesesuaian yang baik.

*The Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai *Chi-Square* dalam sampel yang besar. Nilai penerimaan yang direkomendasikan  $\leq 0,08$ , maka nilai RMSEA sebesar 0,022 menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik.

Berdasarkan keseluruhan pengukuran *goodness-of-fit* tersebut di atas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

#### e. Analisis Koefisien Jalur

Koefisien jalur dilihat dari signifikansinya besarnya *regression weight* model. Kriteria bahwa jalur yang dianalisis signifikan adalah apabila memiliki nilai  $C.R. \geq$  nilai  $t$  table atau tingkat signifikansi ( $p$ ) yang lebih kecil dari 5%.

Tabel IV.17  
*Regression Weights*

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan Kerja	<--- Budaya organisasional	.319	.145	2.198	.028
Komitmen organisasional	<--- Budaya organisasional	.630	.136	4.619	.000
Komitmen organisasional	<--- Kepuasan Kerja	.239	.077	3.117	.002
Komitmen Kerja	<--- Budaya organisasional	.490	.182	2.694	.007
Komitmen Kerja	<--- Kepuasan Kerja	.232	.090	2.590	.010
Komitmen Kerja	<--- Komitmen organisasional	.443	.167	2.650	.008

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua jalur yang dianalisis memiliki hubungan yang signifikan, terlihat dari besarnya tingkat signifikansi ( $p$ ) uji hipotesis yang lebih kecil dari 5%.

#### f. Pembahasan Hipotesis

Adapun pembahasan untuk hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : *commit to user*

### 1) Hipotesis 1

H1: Budaya organisasional berpengaruh pada komitmen kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.17 didapatkan hasil nilai C.R budaya organisasional pada komitmen kerja adalah sebesar 2,694 dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ , maka menunjukkan bahwa **hipotesis 1 didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini budaya organisasional berpengaruh pada komitmen kerja. Semakin tinggi budaya organisasional maka akan meningkatkan komitmen kerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Chen et. al, 2010 tetapi sejalan dengan Xu (2001) yang menyatakan bahwa budaya organisasional dari sebuah sekolah terkait secara positif dengan komitmen pekerjaan para guru.

### 2) Hipotesis 2

H2: Budaya organisasional berpengaruh pada komitmen organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.17 didapatkan hasil nilai C.R budaya organisasional pada komitmen organisasional adalah sebesar 4,619 dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ , maka menunjukkan bahwa **hipotesis 2 didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini budaya organisasional berpengaruh pada komitmen organisasional. Semakin tinggi budaya organisasional akan meningkatkan *commit to user*

komitmen organisasional karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Chen et. al, 2010 tetapi sejalan dengan Taylor et. al (dalam Chen et. al 2010) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasional yang dicirikan oleh kemampuan beradaptasi yang tinggi memiliki pengaruh yang signifikan dan langsung terhadap komitmen organisasional. Hipotesis 2 juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muriman et. al (2008) yang diperoleh hasil bahwa budaya organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan pada komitmen organisasional.

### 3) Hipotesis 3

H3: Budaya organisasional berpengaruh pada kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.17 didapatkan hasil nilai C.R budaya organisasional pada kepuasan kerja adalah sebesar 2,198 dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ , maka menunjukkan bahwa

**hipotesis 3 didukung.** Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini budaya organisasional berpengaruh pada kepuasan kerja. Semakin tinggi budaya organisasional akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Chen et. al, 2010 yang menunjukkan budaya organisasional berpengaruh pada kepuasan kerja.

#### 4) Hipotesis 4

H4: Kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.17 didapatkan hasil nilai C.R kepuasan kerja pada komitmen kerja adalah sebesar 2,590 dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ , maka menunjukkan bahwa **hipotesis 4 didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Chen et. al, 2010 tetapi sejalan dengan Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic (1995) yang menemukan bahwa pada dokter gigi pria maupun wanita yang berusia kurang dari 45 tahun ada korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen pekerjaan emosional.

#### 5) Hipotesis 5

H5: Kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional

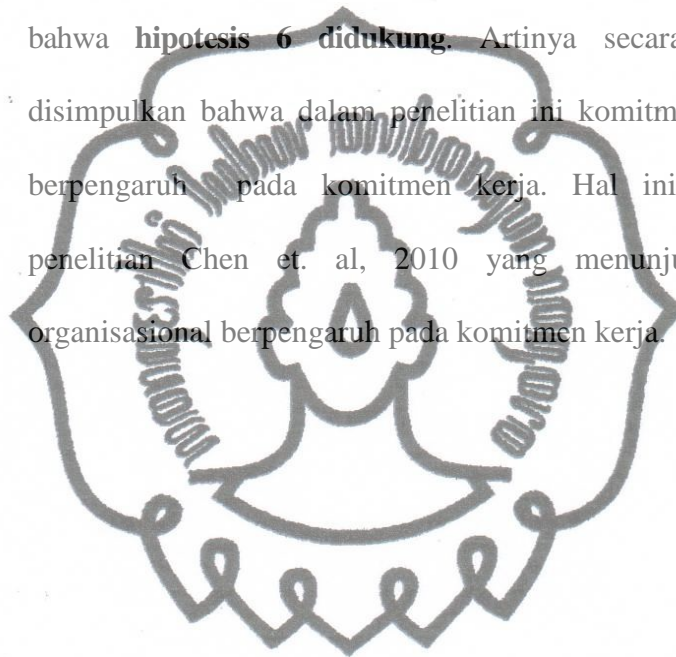
Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.17 didapatkan hasil nilai C.R kepuasan kerja pada komitmen organisasional adalah sebesar 3,117 dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ , maka menunjukkan bahwa **hipotesis 5 didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan penelitian Chen et. al, 2010 yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional.



#### 6) Hipotesis 6

H6: Komitmen organisasional berpengaruh pada komitmen kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.17 didapatkan hasil nilai C.R komitmen organisasional pada komitmen kerja adalah sebesar 2,650 dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ , maka menunjukkan bahwa **hipotesis 6 didukung**. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini komitmen organisasional berpengaruh pada komitmen kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Chen et. al, 2010 yang menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh pada komitmen kerja.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. SIMPULAN

Berdasarkan pada analisis deskriptif tentang variable-variabel penelitian dan hasil analisis yang telah penulis uraikan pada bab IV dengan menggunakan metode analisis *Structural equation Modelling* (SEM) dapat diambil simpulan bahwa:

1. Budaya organisasional di Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI dirasa sudah baik, terutama dalam hal pimpinan di perusahaan mereka bersifat inovatif dan terbuka.
2. Komitmen kerja di Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI dirasa tinggi, terutama dalam hal mereka menikmati pekerjaan mereka.
3. Komitmen organisasional di Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI dirasa tinggi, terutama dalam hal mereka lebih memilih bekerja di rumah sakit YAKSSI meskipun mereka memiliki pilihan untuk bekerja di perusahaan lain.
4. Kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI dirasa tinggi, terutama dalam hal perasaan mereka mengenai kebebasan untuk menggunakan penilaian mereka sendiri dan perasaan mereka terhadap prestasi yang mereka peroleh dari pekerjaan.

5. Budaya organisasional terbukti berpengaruh pada komitmen kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasional maka akan meningkatkan komitmen kerja karyawan.
6. Budaya organisasional terbukti berpengaruh pada komitmen organisasional. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasional maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan.
7. Budaya organisasional terbukti berpengaruh pada kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasional akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.
8. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh pada komitmen kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan.
9. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh pada komitmen organisasional. Hal ini berarti ketika kepuasan kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan.
10. Komitmen organisasional terbukti berpengaruh pada komitmen kerja. Hal ini berarti ketika komitmen organisasional karyawan tinggi maka akan meningkatkan komitmen kerja karyawan.

## **B. KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan dan kekurangan. Keterbatasan dari penelitian ini adalah :

*commit to user*

1. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI, dan ini hanya mengambil karyawan pada Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI tersebut sebagai responden, sehingga generalisasi penelitian ini hanya terbatas untuk karyawan Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI.
2. Kurangnya referensi tentang komitmen kerja, karena variable tersebut relatif belum banyak diteliti. Kebanyakan penelitian mengarah kepada komitmen organisasional, sehingga masih terbatas penelitian mengenai komitmen kerja.
3. Peneliti tidak melakukan *pre-test* karena keterbatasan yang dihadapi dalam objek penelitian. Hal ini menyebabkan adanya beberapa indikator yang tidak valid sehingga harus dikeluarkan dari analisis karena mempunyai *factor loading* yang rendah.

### C. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

#### 1. Saran Akademis

- a. Karena generalisasi yang bersifat terbatas dalam penelitian ini, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas cakupan objek penelitian pada rumah sakit yang lain. Selain itu, penelitian juga dapat dilakukan dengan tidak hanya meneliti rumah sakit tetapi juga dapat meneliti perusahaan jasa lainnya, sehingga dapat dilakukan

perbandingan hasil penelitian pada rumah sakit dan perusahaan jasa lainnya.

- b. Disarankan untuk penelitian yang akan datang untuk memperbanyak sumber referensi tentang komitmen kerja agar dapat memahami lebih komprehensif tentang konsep dasar variabel tersebut.
- c. Jika dimungkinkan, penelitian yang akan datang hendaknya melakukan *pre-test* untuk memperkecil kemungkinan timbulnya reliabilitas yang rendah pada variabel yang digunakan dan memperkecil kemungkinan munculnya indikator-indikator yang tidak valid.

## 2. Saran Praktis

- a. Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI perlu memantau terwujudnya budaya organisasional yang baik, karena budaya organisasional terbukti berpengaruh pada komitmen kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja. Untuk menciptakan budaya organisasional yang baik dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan, mengevaluasi rencana strategis sekali dalam setahun dan direvisi bila perlu, apabila ada masalah timbul segera diperbaiki, mengevaluasi kinerja organisasi untuk mengukur adaptasi seorang karyawan terhadap perubahan, pimpinan lebih bersifat inovatif dan terbuka dengan karyawan, dan terus menerus membangun komitmen yang lebih baik kepada semua karyawan di semua jenjang organisasi.

- b. Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan kerja terbukti berpengaruh pada komitmen organisasional dan komitmen kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat di tingkatkan dengan memberikan kondisi kerja yang nyaman yang di dukung dengan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan gaji, memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, memberikan kebebasan untuk menggunakan penilaian sendiri, menciptakan hubungan yang baik antar karyawan, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan sesuai.
- c. Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI perlu memperhatikan Komitmen organisasional, karena komitmen organisasional terbukti berpengaruh pada komitmen kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. And mayer, J. P. 1990. The measurement and antecedent of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Jurnal of occupational psychology*, 63(1), 1-18
- Arikunto, S. 1996. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Bina Persada.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Aube, C., Morin, E. M., and Rosseau, V. 2007. Perceived organizational support and organizational commitment: the moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of managerial psychology*, 22 (5), 479-495.
- Blau, G. 2003. Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.
- Celep, Cevat. 2003. "Teacher organizational commitment in educational organizations". Trakaya University Edirne, Turkey.
- Chen et. Al. 2010. The Influence Of Knowledge Workers On Occupational Commitment. *International Journal Of Organizational Innovation*, Vol. S.2; PP 61.
- Deshpande, L., & Satish, P1996. The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 655-660.
- Ferdinand, A. 2002. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen : Aplikasi Model-Model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister & Disertasi Doktor*. Semarang : BP Undip.
- Gozali, Imam. 2005. *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0*. Semarang: BP Undip.
- Gozali, I. dan Fuad. 2005. *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program Lisrel 8.54*. Semarang: BP Undip Modern, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. "Model Persamaan Struktural konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS". Universitas Diponegoro, Semarang.

- Gunlu, E. Aksarayli, M. dan Percin, N. S. 2010. Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey . *International Journal of Contemporary Hospitality Management* Vol. 22 No. 5, pp. 693-717.
- Gupta, M. A., Vohra, N., and Bhatnagas, D. 2010. Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Meditational Onfluence of Psychological well- Being. *Jurnal of business and management*, Vol. 160. No. 2.
- Hair, J. F. Jr., et.al. 1998. *Multivariate Data Analysis*, Upper Saddler River, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
- Ivancevich, J. M et. Al, 2007. "*Perilaku dan Manajemen Organisasi*", : Erlangga.
- Kaldenberg, D. O., Becker, B. W., & Zvonkovic, A. 1995. Work and commitment among young professionals: A study of male and female dentists. *Human Relations*, 48(11), 1355-1377.
- Kreitner, dan kinicki. 2003. *Perilaku organisasi organizational behavior*,: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Perilaku organisasi organizational behavior*,: Salemba Empat.
- Koesmono. 2005. "Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur". *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, vol. 7 No. 2. 171-188.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmi Sadili dan Bayu. Jakarta : Salemba Empat.
- McNeese-Smith, D. K. 2001. A nursing shortage: Building organizational commitment among nurses. *Journal of Healthcare Management*, 46, 173-186.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith C.A. 1993. "Commitment to organizations and occupations : extension and test of a three component conceptualization". *Journal of Applied Psychology*. 78, 4, 538-551.
- Muriman et. Al. 2008." Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi di Kepolisian Negara RI Sektor Kepolisian Negara RI daerah Jawa Timur". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 6 No.1.

- Park, J. S. & Kim, T. H. 2009. Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? *Leadership in Health Services*, 22(1),20- 38.
- Rahman, Hanafi. 2002. "commitment to organization versus commitment to profession: conflict or compability?". *Jurnal pengurusan* 21.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikaso*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT.Prenhalindo.
- \_\_\_\_\_ 1998. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- \_\_\_\_\_ 2001, *Organizational Behavior*, Upper Saddle River, New Jersey Prentice- Hall Inc.
- \_\_\_\_\_ S. P. 2008. *Perilaku orgnisasi buku 1*. Salemba empat. Jakarta.
- \_\_\_\_\_ S. P. 2008. *Perilaku organisasi buku 2*. Salemba empat. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business : A skill-Building approach*, third edition, John Willey and Sons, Southern Illinos. University at Carbonadale.
- \_\_\_\_\_ 2001. *Research Methods for Business*. 4th edition. USA: John Willey and Sons, Inc.
- \_\_\_\_\_ 2006. *Research Methods For Business : A Skill Building Approach*, John Willey & Sons, Inc.
- Tseng, S. M. 2010. The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of knowledge management*, Vol. 14 No. 2, pp. 269-284.
- Ubius, Alas. 2009. "Organizational Culture Types as Predictors of Corporate Social Responsibility", *Engineering Economics*, No 1. (16), pp. 90-99.
- Widyarini. 2009. Pengaruh budaya organisasi trhadap kepuasan kerja dan kreativitas auditor atau pegawai Inspektorat kabupaten banjarnegara. Thesis.
- Wirawan. 2007. Budaya dan iklim organisasi, Salemba Empat . Jakarta.
- Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Yiing, L. H. dan Ahmad, K. Z. 2009."The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships Between Leadership Behaviour and

Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance”. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30 No. 1, pp. 53-86.

Xu, C.-Y. (2001). The correlation research on teachers’ organizational culture and professional commitment in elementary schools—Taking Taoyuan, Hsinchu and Miaoli regions for example. *Unpublished master’s degree dissertation, Graduate Institute of Elementary and Secondary Education at the National Hsinchu University of Education, Taipei, Taiwan.*





## KUESIONER PENELITIAN



Surakarta, November 2011

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul **“KETERKAITAN ANTARA BUDAYA ORGANISASIONAL, KOMITMEN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA”** (Studi pada karyawan Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI), maka untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan penelitian ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu beberapa saat guna mengisi daftar pertanyaan yang saya ajukan. Saya berusaha untuk menjaga kerahasiaan identitas anda. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner merupakan bantuan yang sangat bernilai tinggi bagi saya.

Atas bantuan dan kelapangan hati Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Qodarul Laili

F1209064



## IDENTITAS RESPONDEN

### Petunjuk 1

Pada bagian ini mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi data sesuai dengan identitas dan memberikan tanda silang (X) pada pilihan yang sesuai dengan data pribadi.

1. Nama : ..... (boleh tidak diisi)

2. Usia : ..... Tahun

3. Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki

( ) Perempuan

4. Masa kerja : .....

5. Instalasi apakah tempat Anda bekerja saat ini ?

a. Instalasi Radiologi

b. Instalasi Farmasi

c. Instalasi Laborat

d. Instalasi Gizi

e. Perekam medik

f. Perawat

g. Bidan

h. Administrasi

i. Lainnya :

.....

6. Pendidikan Tertinggi : ( ) SMU ( ) Strata 1

( ) Diploma III ( ) Strata 2

( ) Lainnya, Sebutka .....

*commit to user*

## TANGGAPAN RESPONDEN

### Petunjuk 2

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan seksama. Anda diminta memberi tanda silang (X) pada kolom sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara, dimana :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### BUDAYA ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Di organisasi saya, perubahan dianggap sebagai sebuah tantangan dan kesempatan				
2.	Kebijakan-kebijakan organisasi ditinjau setiap tahun untuk menilai efektivitasnya				
3.	Penghargaan diberikan sesuai dengan kinerja yang dilakukan				
4.	Departemen SDM kami kreatif dalam mencari cara-cara baru untuk menarik bakat terbaik diantara kelompok-kelompok karyawan yang beragam				
5.	Terdapat keterbukaan terhadap saran-saran dari orang-orang di semua jajaran (jenjang) organisasi				
6.	Rencana strategis kami dievaluasi sekali dalam setahun dan direvisi bila perlu				
7.	Apabila suatu masalah timbul, terdapat suatu keinginan untuk memperbaikinya				
8.	Produk dan jasa kami mencerminkan kesadaran akan konsumen (pasien) yang beragam				
9.	Pimpinan saya menghargai ide-ide baru dan melaksanakannya dengan cepat				
10.	Evaluasi kinerja dalam organisasi ini juga mengukur adaptasi seorang karyawan				

	terhadap perubahan				
11.	Pimpinan di perusahaan ini bersifat inovatif dan terbuka				
12.	Orang-orang di semua jenjang organisasi terus menerus mencoba membangun sebuah komitmen yang lebih baik				

### KOMITMEN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya lebih senang menghabiskan waktu dengan pekerjaan saya meskipun di luar jam kerja				
2.	Saya mencari kursus tambahan				
3.	Saya bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan				
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan antusias				
5.	Saya selalu mendapat informasi tentang pekerjaan saya				
6.	Mencoba melakukan yang terbaik bagi konsumen (pasien)				
7.	Saya menikmati pekerjaan saya				

### KOMITMEN ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya bersedia bekerja keras untuk membantu kesuksesan Perusahaan				
2.	Saya bersedia mengambil kursus lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan agar tetap bertahan dalam perusahaan ini				
3.	Saya bangga dengan perusahaan				
4.	Saya tidak setuju dengan aplikasi-aplikasi yang terkait dengan para karyawan **				
5.	Keinginan kerja saya tercipta oleh perusahaan ini				
6.	Saya lebih memilih bekerja di perusahaan ini meskipun saya memiliki pilihan untuk bekerja di perusahaan lain <i>commit to user</i>				

7.	Saya tidak cocok dengan hubungan-hubungan yang ada antara orang-orang di perusahaan ini**				
8.	Saya sangat peduli dengan masa depan perusahaan ini				
9.	Saya menganggap perusahaan ini sebagai yang terbaik diantara perusahaan-perusahaan yang lain				

**Petunjuk 3**

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan seksama. Anda diminta memberi tanda silang (X) pada kolom sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara, dimana :

SP : Sangat Puas

P : Puas

TP : Tidak Puas

STP : Sangat Tidak Puas

**KEPUASAN KERJA**

NO	PERNYATAAN	SP	P	TP	STP
1.	Perasaan saya mengenai pekerjaan yang membuat saya sibuk sepanjang waktu				
2.	Perasaan saya bekerja sendirian dalam pekerjaan				
3.	Perasaan saya melakukan hal-hal yang berbeda dalam pekerjaan dari waktu ke waktu				
4.	Perasaan saya menjadi "seseorang" didalam perusahaan				
5.	Perasaan saya cara pimpinan menangani pekerja/karyawan				
6.	Perasaan saya mengenai kemampuan <i>commit to user</i>				

	pimpinan saya dalam membuat keputusan				
7.	Perasaan saya dapat mengerjakan hal-hal yang sesuai dengan prinsip saya				
8.	Perasaan saya tentang peraturan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan benar				
9.	Perasaan saya dapat melakukan sesuatu untuk orang lain				
10.	Perasaan saya tentang kesempatan untuk memberitahu orang-orang apa yang harus mereka lakukan				
11.	Perasaan saya dapat melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya				
12.	Perasaan saya terkait gaji saya dan besarnya pekerjaan yang saya lakukan				
13.	Perasaan saya tentang kesempatan untuk maju dalam pekerjaan ini				
14.	Perasaan saya mengenai kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri				
15.	Perasaan saya mengenai kesempatan untuk mencoba metode-metode saya sendiri untuk mengerjakan pekerjaan				
17.	Perasaan saya terhadap cara rekan-rekan kerja saling bekerja sama				
18.	Perasaan saya terhadap prestasi yang saya peroleh dari pekerjaan				

## Frequency Table

**BO1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	11	8.8	8.8	9.6
3	70	56.0	56.0	65.6
4	43	34.4	34.4	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**BO2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	8.8	8.8	8.8
3	72	57.6	57.6	66.4
4	42	33.6	33.6	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**BO3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.6	1.6	1.6
2	13	10.4	10.4	12.0
3	62	49.6	49.6	61.6
4	48	38.4	38.4	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**BO4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	16	12.8	12.8	12.8
3	60	48.0	48.0	60.8
4	49	39.2	39.2	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**BO5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	19	15.2	15.2	16.0
3	56	44.8	44.8	60.8
4	49	39.2	39.2	100.0
Total	125	100.0	100.0	

*commit to user*



**BO6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.6	1.6	1.6
2	19	15.2	15.2	16.8
3	72	57.6	57.6	74.4
4	32	25.6	25.6	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**BO7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.6	1.6	1.6
2	16	12.8	12.8	14.4
3	63	50.4	50.4	64.8
4	44	35.2	35.2	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**BO8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	11	8.8	8.8	9.6
3	62	49.6	49.6	59.2
4	51	40.8	40.8	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**BO9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	19	15.2	15.2	15.2
3	62	49.6	49.6	64.8
4	44	35.2	35.2	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**BO10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.6	1.6	1.6
2	18	14.4	14.4	16.0
3	60	48.0	48.0	64.0
4	45	36.0	36.0	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**BO11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.6	1.6	1.6
2	12	9.6	9.6	11.2
3	87	69.6	69.6	80.8
4	24	19.2	19.2	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**BO12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.6	1.6	1.6
2	9	7.2	7.2	8.8
3	69	55.2	55.2	64.0
4	45	36.0	36.0	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KK1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2.4	2.4	2.4
2	16	12.8	12.8	15.2
3	53	42.4	42.4	57.6
4	53	42.4	42.4	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KK2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.6	1.6	1.6
2	23	18.4	18.4	20.0
3	47	37.6	37.6	57.6
4	53	42.4	42.4	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KK3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.6	1.6	1.6
2	13	10.4	10.4	12.0
3	56	44.8	44.8	56.8
4	54	43.2	43.2	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KK4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	15	12.0	12.0	12.8
3	51	40.8	40.8	53.6
4	58	46.4	46.4	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KK5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3.2	3.2	3.2
2	15	12.0	12.0	15.2
3	55	44.0	44.0	59.2
4	51	40.8	40.8	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KK6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.6	1.6	1.6
2	13	10.4	10.4	12.0
3	55	44.0	44.0	56.0
4	55	44.0	44.0	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KK7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3.2	3.2	3.2
2	14	11.2	11.2	14.4
3	65	52.0	52.0	66.4
4	42	33.6	33.6	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KO1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	17	13.6	13.6	13.6
3	58	46.4	46.4	60.0
4	50	40.0	40.0	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KO2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	23	18.4	18.4	18.4
3	57	45.6	45.6	64.0
4	45	36.0	36.0	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KO3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	12	9.6	9.6	9.6
3	73	58.4	58.4	68.0
4	40	32.0	32.0	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KO4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	23	18.4	18.4	18.4
3	55	44.0	44.0	62.4
4	47	37.6	37.6	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KO5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	43	34.4	34.4	35.2
3	53	42.4	42.4	77.6
4	28	22.4	22.4	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KO6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	17	13.6	13.6	13.6
3	75	60.0	60.0	73.6
4	33	26.4	26.4	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**K07**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	27	21.6	21.6	22.4
3	61	48.8	48.8	71.2
4	36	28.8	28.8	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**K08**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.6	1.6	1.6
2	18	14.4	14.4	16.0
3	65	52.0	52.0	68.0
4	40	32.0	32.0	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**K09**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	22	17.6	17.6	17.6
3	61	48.8	48.8	66.4
4	42	33.6	33.6	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KP1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3.2	3.2	3.2
2	19	15.2	15.2	18.4
3	53	42.4	42.4	60.8
4	49	39.2	39.2	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KP2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	15	12.0	12.0	12.8
3	54	43.2	43.2	56.0
4	55	44.0	44.0	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KP3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.6	1.6	1.6
2	18	14.4	14.4	16.0
3	51	40.8	40.8	56.8
4	54	43.2	43.2	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KP4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	14	11.2	11.2	12.0
3	59	47.2	47.2	59.2
4	51	40.8	40.8	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KP5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	19	15.2	15.2	15.2
3	49	39.2	39.2	54.4
4	57	45.6	45.6	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KP6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.6	1.6	1.6
2	21	16.8	16.8	18.4
3	54	43.2	43.2	61.6
4	48	38.4	38.4	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KP7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	16	12.8	12.8	12.8
3	51	40.8	40.8	53.6
4	58	46.4	46.4	100.0
Total	125	100.0	100.0	



KP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	12.8	12.8	12.8
	3	51	40.8	40.8	53.6
	4	58	46.4	46.4	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

KP9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.4	2.4	2.4
	2	17	13.6	13.6	16.0
	3	49	39.2	39.2	55.2
	4	56	44.8	44.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

KP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	10	8.0	8.0	8.8
	3	59	47.2	47.2	56.0
	4	55	44.0	44.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

KP11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	10	8.0	8.0	8.8
	3	59	47.2	47.2	56.0
	4	55	44.0	44.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

KP12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.2	3.2	3.2
	2	24	19.2	19.2	22.4
	3	51	40.8	40.8	63.2
	4	46	36.8	36.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

**KP13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2.4	2.4	2.4
2	22	17.6	17.6	20.0
3	49	39.2	39.2	59.2
4	51	40.8	40.8	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KP14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2.4	2.4	2.4
2	16	12.8	12.8	15.2
3	47	37.6	37.6	52.8
4	59	47.2	47.2	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KP15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	32	25.6	25.6	26.4
3	45	36.0	36.0	62.4
4	47	37.6	37.6	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KP16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2.4	2.4	2.4
2	21	16.8	16.8	19.2
3	53	42.4	42.4	61.6
4	48	38.4	38.4	100.0
Total	125	100.0	100.0	

**KP17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2.4	2.4	2.4
2	13	10.4	10.4	12.8
3	61	48.8	48.8	61.6
4	48	38.4	38.4	100.0
Total	125	100.0	100.0	

## Factor Analysis

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.850
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3529.685
	df	990
	Sig.	.000

**Communalities**

	Initial	Extraction
BO1	1.000	.468
BO2	1.000	.490
BO3	1.000	.560
BO4	1.000	.470
BO5	1.000	.498
BO6	1.000	.491
BO7	1.000	.392
BO8	1.000	.491
BO9	1.000	.512
BO10	1.000	.591
BO11	1.000	.558
BO12	1.000	.225
KK1	1.000	.653
KK2	1.000	.631
KK3	1.000	.697
KK4	1.000	.699
KK5	1.000	.821
KK6	1.000	.479
KK7	1.000	.491
KO1	1.000	.496
KO2	1.000	.432
KO3	1.000	.450
KO4	1.000	.540
KO5	1.000	.262
KO6	1.000	.497
KO7	1.000	.407
KO8	1.000	.206
KO9	1.000	.588
KP1	1.000	.661
KP2	1.000	.522
KP3	1.000	.458
KP4	1.000	.386
KP5	1.000	.396
KP6	1.000	.683
KP7	1.000	.513
KP8	1.000	.432
KP9	1.000	.705
KP10	1.000	.588
KP11	1.000	.478
KP12	1.000	.420
KP13	1.000	.728
KP14	1.000	.570
KP15	1.000	.634
KP16	1.000	.577
KP17	1.000	.372

Extraction Method: Principal Component Analysis.

## Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Total Sums of Squared Loadings			Total Sums of Squared Loadings		
	Total	of Variance	Cumulative %	Total	of Variance	Cumulative %	Total	of Variance	Cumulative %
1	12.789	28.421	28.421	12.789	28.421	28.421	7.933	17.628	17.628
2	5.427	12.059	40.480	5.427	12.059	40.480	5.194	11.542	29.170
3	2.877	6.394	46.875	2.877	6.394	46.875	5.123	11.385	40.555
4	2.124	4.720	51.595	2.124	4.720	51.595	4.968	11.040	51.595
5	1.855	4.122	55.717						
6	1.602	3.561	59.277						
7	1.339	2.976	62.253						
8	1.180	2.622	64.874						
9	1.100	2.445	67.319						
10	1.048	2.328	69.648						
11	.928	2.062	71.710						
12	.872	1.938	73.648						
13	.783	1.741	75.389						
14	.771	1.713	77.101						
15	.740	1.645	78.747						
16	.705	1.567	80.314						
17	.613	1.362	81.676						
18	.611	1.358	83.034						
19	.562	1.249	84.283						
20	.532	1.182	85.465						
21	.512	1.137	86.602						
22	.476	1.057	87.659						
23	.462	1.028	88.687						
24	.412	.916	89.603						
25	.388	.863	90.466						
26	.381	.847	91.313						
27	.360	.800	92.113						
28	.348	.773	92.886						
29	.323	.718	93.604						
30	.293	.651	94.255						
31	.271	.601	94.857						
32	.263	.585	95.442						
33	.250	.555	95.996						
34	.226	.502	96.498						
35	.202	.450	96.948						
36	.190	.421	97.369						
37	.178	.396	97.765						
38	.164	.365	98.130						
39	.158	.352	98.482						
40	.143	.318	98.800						
41	.139	.310	99.110						
42	.132	.293	99.403						
43	.108	.240	99.642						
44	.096	.214	99.857						
45	.065	.143	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix<sup>a</sup>

	Component			
	1	2	3	4
BO1	.597			
BO2	.505			
BO3		.525		
BO4				
BO5				
BO6	.565			
BO7				
BO8				
BO9	.537			
BO10	.583			
BO11				
BO12				
KK1	.647			
KK2	.738			
KK3	.564		-.553	
KK4	.549		-.546	
KK5	.700		-.536	
KK6				
KK7	.521			
KO1	.603			
KO2				
KO3	.613			
KO4	.541			
KO5				
KO6	.591			
KO7	.557			
KO8				
KO9	.548			
KP1		-.581		
KP2	.573			
KP3				
KP4				
KP5	.529			
KP6	.642	-.519		
KP7	.599			
KP8	.501			
KP9	.696			
KP10	.612			
KP11				
KP12				
KP13	.731			
KP14	.591			
KP15	.681			
KP16	.599			
KP17				

Extraction Method: Principal Component Analysis

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>

	Component			
	1	2	3	4
BO1				.516
BO2				.628
BO3				.671
BO4				
BO5				.687
BO6			.553	
BO7				.611
BO8				.673
BO9			.529	
BO10				.644
BO11				.688
BO12				
KK1		.724		
KK2		.594		
KK3		.800		
KK4		.799		
KK5		.831		
KK6		.652		
KK7		.638		
KO1			.540	
KO2			.605	
KO3			.507	
KO4			.644	
KO5				
KO6			.579	
KO7			.524	
KO8				
KO9			.688	
KP1	.798			
KP2	.698			
KP3	.670			
KP4	.575			
KP5				
KP6	.783			
KP7	.657			
KP8				
KP9	.783			
KP10	.737			
KP11	.661			
KP12			.542	
KP13	.772			
KP14	.529		.532	
KP15	.721			
KP16	.704			
KP17				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.



**Component Transformation Matrix**

Component	1	2	3	4
1	.608	.467	.504	.398
2	-.751	.249	.226	.568
3	.097	-.846	.397	.341
4	.239	-.061	-.733	.634

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

**Factor Analysis****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.902
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2439.323
	df	561
	Sig.	.000

**Communalities**

	Initial	Extraction
BO1	1.000	.493
BO2	1.000	.471
BO3	1.000	.572
BO5	1.000	.506
BO7	1.000	.476
BO8	1.000	.471
BO10	1.000	.600
BO11	1.000	.622
KK1	1.000	.683
KK2	1.000	.641
KK3	1.000	.683
KK4	1.000	.677
KK5	1.000	.823
KK6	1.000	.481
KK7	1.000	.579
KO1	1.000	.568
KO2	1.000	.465
KO3	1.000	.547
KO4	1.000	.575
KO6	1.000	.490
KO7	1.000	.463
KO9	1.000	.590
KP1	1.000	.654
KP2	1.000	.574
KP3	1.000	.463
KP4	1.000	.412
KP6	1.000	.691
KP7	1.000	.513
KP9	1.000	.730
KP10	1.000	.645
KP11	1.000	.519
KP13	1.000	.725
KP15	1.000	.628
KP16	1.000	.625

Extraction Method: Principal Component Analysis. *commit to user*

## Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Total Sum of Squared Loadings			Total Sum of Squared Loadings		
	Total	of Variance	Cumulative	Total	of Variance	Cumulative	Total	of Variance	Cumulative
1	10.804	31.777	31.777	10.804	31.777	31.777	6.907	20.314	20.314
2	4.636	13.636	45.413	4.636	13.636	45.413	4.724	13.895	34.209
3	2.429	7.144	52.558	2.429	7.144	52.558	4.033	11.863	46.071
4	1.784	5.248	57.806	1.784	5.248	57.806	3.990	11.735	57.806
5	1.112	3.270	61.076						
6	1.071	3.149	64.224						
7	.960	2.824	67.049						
8	.818	2.406	69.454						
9	.758	2.230	71.684						
10	.746	2.195	73.880						
11	.725	2.132	76.012						
12	.643	1.890	77.902						
13	.627	1.843	79.745						
14	.601	1.763	81.514						
15	.561	1.650	83.164						
16	.520	1.530	84.694						
17	.479	1.410	86.104						
18	.440	1.293	87.397						
19	.434	1.278	88.674						
20	.414	1.218	89.892						
21	.363	1.068	90.959						
22	.352	1.035	91.995						
23	.342	1.004	92.999						
24	.297	.873	93.872						
25	.280	.823	94.695						
26	.255	.749	95.444						
27	.250	.734	96.178						
28	.246	.723	96.901						
29	.220	.646	97.547						
30	.204	.599	98.146						
31	.193	.567	98.713						
32	.152	.448	99.162						
33	.149	.438	99.599						
34	.136	.401	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix<sup>a</sup>

	Component			
	1	2	3	4
BO1	.592			
BO2				
BO3		.515		
BO5				
BO7				
BO8				
BO10	.588			
BO11			.540	
KK1	.676			
KK2	.749			
KK3	.617			
KK4	.598			
KK5	.750			
KK6				
KK7	.554			
KO1	.599			
KO2				
KO3	.609			
KO4	.512			
KO6	.549			
KO7	.544			
KO9	.509			
KP1	.520	-.583		
KP2	.584			
KP3				
KP4				
KP6	.646	-.521		
KP7	.608			
KP9	.715			
KP10	.625			
KP11		-.519		
KP13	.741			
KP15	.685			
KP16	.625			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
BO1			.529	
BO2			.609	
BO3			.682	
BO5			.692	
BO7			.680	
BO8			.660	
BO10			.645	
BO11			.728	
KK1		.749		
KK2		.621		
KK3		.749		
KK4		.754		
KK5		.812		
KK6		.638		
KK7		.705		
KO1				.660
KO2				.654
KO3				.650
KO4				.692
KO6				.585
KO7				.610
KO9				.727
KP1	.791			
KP2	.731			
KP3	.677			
KP4	.592			
KP6	.788			
KP7	.652			
KP9	.803			
KP10	.766			
KP11	.681			
KP13	.769			
KP15	.708			
KP16	.736			

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

**Component Transformation Matrix**

Component	1	2	3	4
1	.617	.510	.384	.460
2	-.765	.272	.493	.314
3	.165	-.774	.595	.140
4	.082	.259	.506	-.819

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

## Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BO1	22.4640	11.4926	.5912	.8388
BO2	22.4560	11.6694	.5892	.8394
BO3	22.4560	11.0091	.6356	.8334
BO5	22.4800	11.1065	.5835	.8401
BO7	22.5120	11.3648	.5377	.8456
BO8	22.4000	11.5000	.5627	.8420
BO10	22.5200	10.6871	.6759	.8282
BO11	22.6400	11.6194	.6187	.8365

### Reliability Coefficients

N of Cases = 125.0      N of Items = 8  
Alpha = .8554

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KK1	19.5200	12.7032	.7500	.8837
KK2	19.5600	12.8774	.6815	.8920
KK3	19.4720	13.0093	.7483	.8843
KK4	19.4400	13.0548	.7419	.8850
KK5	19.5440	12.1372	.8554	.8709
KK6	19.4640	13.8152	.5729	.9030
KK7	19.6080	13.3693	.6391	.8962

### Reliability Coefficients

N of Cases = 125.0      N of Items = 7  
Alpha = .9026

*commit to user*

## Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KO1	18.9360	8.8830	.6161	.8180
KO2	19.0240	9.0559	.5309	.8316
KO3	18.9760	9.1365	.6444	.8153
KO4	19.0080	8.6693	.6254	.8166
KO6	19.0720	9.3415	.5637	.8261
KO7	19.1440	8.8178	.5780	.8243
KO9	19.0400	8.7484	.6355	.8149

### Reliability Coefficients

N of Cases = 125.0      N of Items = 7  
Alpha = .8426

## Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KP1	35.7680	37.1151	.7231	.9206
KP2	35.6400	38.2161	.6979	.9216
KP3	35.6880	38.4906	.6115	.9251
KP4	35.6640	40.0959	.4880	.9293
KP6	35.7600	37.0548	.7722	.9185
KP7	35.6080	38.7725	.6457	.9236
KP9	35.6800	36.5581	.8087	.9169
KP10	35.6000	38.4032	.7326	.9206
KP11	35.6000	39.7097	.5636	.9265
KP13	35.7600	36.4581	.7936	.9175
KP15	35.8400	37.0710	.7200	.9207
KP16	35.7760	37.1914	.7289	.9203

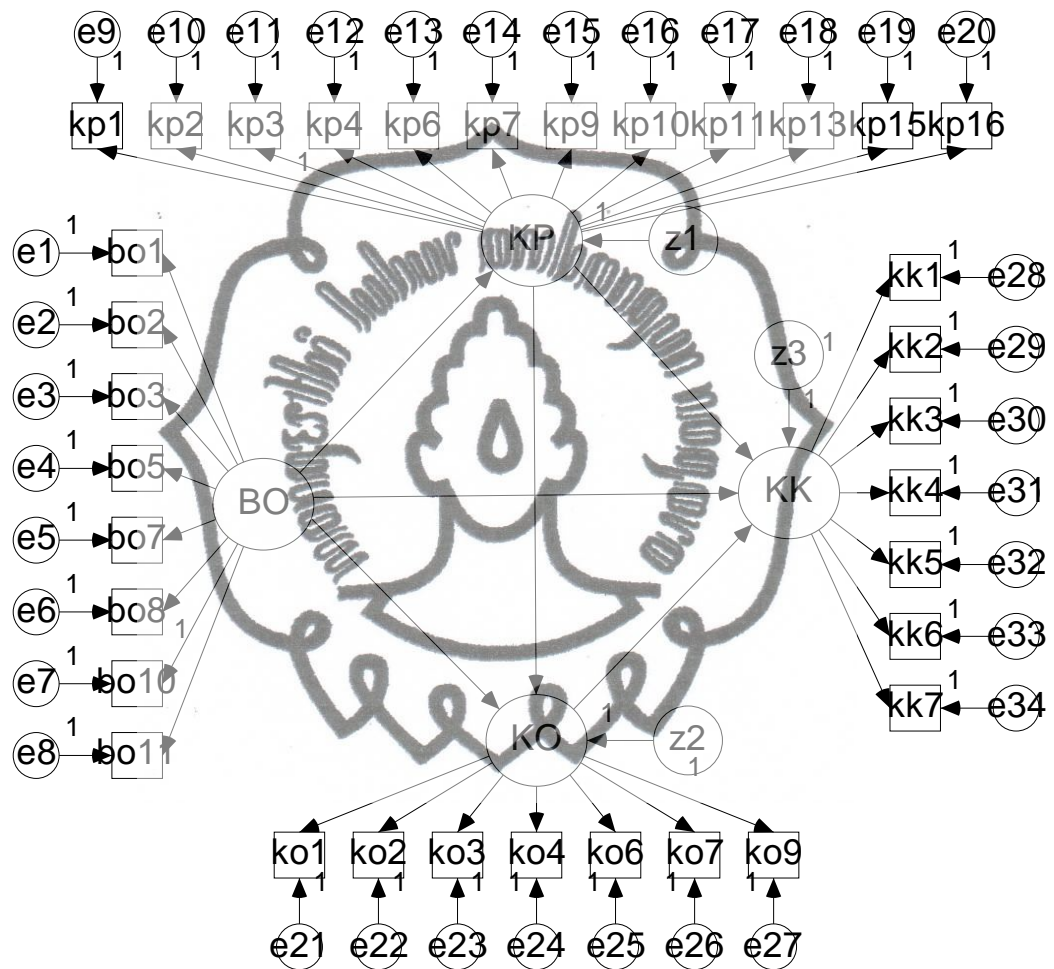
### Reliability Coefficients

N of Cases = 125.0      N of Items = 12  
Alpha = .9279

*commit to user*



### MODEL SEBELUM MODIFIKASI



## Analysis Summary

### Date and Time

Date: Wednesday, December 07, 2011

Time: 10:31:55 PM

### Title

model: Wednesday, December 07, 2011 10:31 PM

### Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 125

### Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

bo11

bo10

bo8

bo7

bo5

bo3

bo2

bo1

ko9

ko7

ko6

ko4

ko3

ko2

ko1

kp1

kp2

kp3

kp4

kp6

kp7

kp9

kp10

kp11

kp13

kp15

*commit to user*

kp16

kk1

kk2

kk3

kk4

kk5

kk6

kk7

Unobserved, endogenous variables

Komitmen Organisasi

Komitmen Kerja

Kepuasan Kerja

Unobserved, exogenous variables

Budaya Organisasi

e8

e7

e6

e5

e4

e3

e2

e1

e27

e26

e25

e24

e23

e22

e21

z1

z3

z2

e9

e10

e11

e12

e13

e14

e15

e16

e17

e18

e19

e20

e28

e29



e30  
e31  
e32  
e33  
e34

### Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 75  
 Number of observed variables: 34  
 Number of unobserved variables: 41  
 Number of exogenous variables: 38  
 Number of endogenous variables: 37

### Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	41	0	0	0	0	41
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	36	0	38	0	0	74
Total	77	0	38	0	0	115

### Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
kk7	1.000	4.000	-.735	-3.357	.522	1.192
kk6	1.000	4.000	-.784	-3.579	.230	.525
kk5	1.000	4.000	-.819	-3.740	.273	.623
kk4	1.000	4.000	-.705	-3.218	-.263	-.600
kk3	1.000	4.000	-.766	-3.496	.228	.521
kk2	1.000	4.000	-.580	-2.649	-.623	-1.422
kk1	1.000	4.000	-.774	-3.532	.083	.190
kp16	1.000	4.000	-.601	-2.742	-.326	-.744
kp15	1.000	4.000	-.282	-1.288	-1.173	-2.677
kp13	1.000	4.000	-.622	-2.838	-.429	-.980
kp11	1.000	4.000	-.673	-3.073	.141	.321
kp10	1.000	4.000	-.673	-3.073	.141	.321
kp9	1.000	4.000	-.801	-3.655	-.017	-.039
kp7	2.000	4.000	-.557	-2.544	-.808	-1.844
kp6	1.000	4.000	-.539	-2.462	-.448	-1.022
kp4	1.000	4.000	-.576	-2.630	-.194	-.443
kp3	1.000	4.000	-.684	-3.124	-.252	-.575

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
kp2	1.000	4.000	-.645	-2.943	-.278	-.635
kp1	1.000	4.000	-.701	-3.201	-.106	-.241
ko1	2.000	4.000	-.389	-1.773	-.853	-1.947
ko2	2.000	4.000	-.273	-1.246	-1.031	-2.352
ko3	2.000	4.000	-.149	-.682	-.512	-1.168
ko4	2.000	4.000	-.308	-1.404	-1.055	-2.407
ko6	2.000	4.000	-.090	-.411	-.465	-1.062
ko7	1.000	4.000	-.210	-.959	-.745	-1.700
ko9	2.000	4.000	-.229	-1.044	-.945	-2.156
bo1	1.000	4.000	-.442	-2.016	.185	.423
bo2	2.000	4.000	-.169	-.773	-.541	-1.235
bo3	1.000	4.000	-.664	-3.032	.265	.605
bo5	1.000	4.000	-.495	-2.258	-.540	-1.232
bo7	1.000	4.000	-.563	-2.568	.027	.062
bo8	1.000	4.000	-.589	-2.689	.056	.128
bo10	1.000	4.000	-.546	-2.491	-.171	-.390
bo11	1.000	4.000	-.483	-2.203	1.633	3.727
Multivariate					32.095	3.626

**Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
119	58.466	.006	.507
19	51.353	.028	.874
18	50.670	.033	.782
97	50.350	.035	.643
106	49.470	.042	.608
120	48.858	.048	.548
116	48.183	.054	.521
103	47.904	.057	.426
112	47.883	.058	.293
109	47.632	.060	.224
121	46.988	.068	.235
122	46.861	.070	.165
7	46.816	.071	.103
73	46.793	.071	.060
50	45.131	.096	.219
108	44.875	.100	.188
82	44.513	.107	.182
114	43.897	.119	.230
10	43.620	.125	.213

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
41	43.556	.126	.158
13	43.137	.135	.174
17	42.910	.141	.156
124	42.028	.162	.288
75	41.903	.165	.244
85	41.736	.170	.215
123	41.520	.176	.201
9	41.029	.190	.257
25	40.777	.197	.254
94	40.511	.205	.258
63	40.322	.211	.242
104	40.199	.215	.210
21	39.965	.222	.209
3	39.850	.226	.180
113	39.782	.228	.145
98	39.508	.237	.155
54	39.207	.248	.173
91	39.191	.248	.130
14	39.078	.252	.111
24	39.058	.253	.080
96	38.878	.259	.076
111	38.793	.262	.061
87	38.457	.275	.078
11	37.973	.293	.125
2	37.662	.305	.150
26	37.622	.307	.118
107	37.478	.313	.109
99	37.211	.323	.124
92	37.186	.324	.094
67	36.405	.357	.236
5	36.223	.365	.237
125	36.138	.369	.208
56	36.134	.369	.160
117	35.908	.379	.173
86	35.754	.386	.167
66	35.633	.391	.154
118	35.244	.409	.214
115	35.244	.409	.165
46	34.969	.422	.194
48	34.881	.426	.171



Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
60	34.627	.438	.195
70	34.576	.440	.162
33	34.520	.443	.135
78	34.495	.444	.105
6	34.446	.446	.083
84	34.428	.447	.061
101	34.116	.462	.083
110	33.771	.479	.117
102	33.348	.499	.182
100	33.194	.507	.179
79	32.916	.521	.214
8	32.443	.544	.328
15	32.024	.565	.437
64	31.890	.571	.425
57	31.825	.575	.383
53	31.733	.579	.353
12	31.674	.582	.312
69	31.194	.606	.447
31	31.036	.614	.445
55	30.752	.628	.500
105	30.342	.648	.610
49	29.878	.670	.734
90	29.868	.670	.673
68	29.454	.690	.768
80	29.374	.694	.737
72	28.885	.716	.842
43	28.485	.735	.898
93	28.135	.750	.931
65	28.026	.755	.920
58	28.014	.755	.889
52	27.927	.759	.869
38	27.849	.762	.844
4	27.649	.771	.850
81	27.551	.775	.827
29	27.444	.779	.804
16	27.387	.782	.761
22	27.226	.788	.752
32	27.205	.789	.688
20	27.045	.796	.675
47	27.018	.797	.605

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
28	26.362	.822	.781

### Modification Indices (Group number 1 - Default model)

### Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e34<-->z2	4.477	-.044
e33<-->z1	5.612	-.074
e30<-->z2	5.319	.039
e29<-->z1	12.204	.102
e29<-->z3	4.850	-.052
e29<-->e30	6.284	-.057
e20<-->e31	6.866	-.059
e19<-->e20	5.783	.060
e18<-->e19	7.843	.061
e17<-->z3	11.129	-.080
e17<-->e32	4.736	-.042
e17<-->e20	4.904	-.058
e17<-->e19	8.958	-.080
e16<-->e17	9.736	.071
e12<-->z3	6.293	-.066
e12<-->e18	5.627	-.060
e12<-->e17	12.999	.110
e12<-->e16	4.367	.052
e11<-->e12	4.119	.068
e10<-->e19	5.684	-.057
e10<-->e14	6.780	.061
e9 <-->z2	8.479	-.060
e9 <-->e17	9.462	.087
e24<-->e34	4.367	-.061
e24<-->e23	4.856	-.050
e25<-->e31	7.822	-.060
e26<-->e29	4.011	-.058
e27<-->e34	5.083	-.063
e27<-->e24	8.871	.081
e1 <-->e16	6.203	.051
e1 <-->e21	12.633	.083
e2 <-->e31	4.660	.045
e2 <-->e18	4.420	.042
e3 <-->e29	4.300	-.055

commit to user

	M.I.	Par Change
e3 <--> e16	4.681	-.048
e3 <--> e22	4.191	-.059
e4 <--> e20	6.420	-.071
e4 <--> e12	6.226	.081
e5 <--> e3	4.688	.063
e7 <--> z3	4.395	.047
e7 <--> e11	4.544	-.061
e8 <--> z3	8.147	-.057
e8 <--> e12	4.899	.057
e8 <--> e21	10.927	-.073
e8 <--> e24	5.347	.055
e8 <--> e25	7.720	.059

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	M.I.	Par Change
--	------	------------

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	M.I.	Par Change
kk7 <--- ko2	4.089	-.145
kk7 <--- ko4	5.233	-.162
kk7 <--- ko9	5.714	-.176
kk6 <--- Kepuasan Kerja	4.369	-.193
kk6 <--- kp10	4.994	-.179
kk6 <--- kp2	6.470	-.190
kk6 <--- kp1	4.796	-.145
kk4 <--- kp16	9.360	-.167
kk4 <--- kp6	5.158	-.128
kk2 <--- Kepuasan Kerja	12.539	.306
kk2 <--- kp16	5.376	.145
kk2 <--- kp15	10.394	.197
kk2 <--- kp13	10.181	.196
kk2 <--- kp11	4.643	.162
kk2 <--- kp10	9.314	.229
kk2 <--- kp9	13.515	.232
kk2 <--- kp6	13.452	.237
kk2 <--- kp1	6.436	.157
kp16<--- bo5	5.393	-.152
kp15<--- kp11	6.116	-.180
kp13<--- Komitmen Kerja	4.250	.146

	M.I.	Par Change
kp13<--- kk5	4.694	.115
kp13<--- kk4	6.348	.146
kp13<--- kp4	4.301	-.125
kp13<--- bo2	6.396	.174
kp11<--- Komitmen Kerja	8.117	-.244
kp11<--- kk7	5.453	-.158
kp11<--- kk5	10.286	-.206
kp11<--- kk4	5.157	-.159
kp11<--- kk3	6.263	-.175
kp11<--- kp10	4.040	.153
kp11<--- kp4	9.908	.229
kp11<--- kp1	4.053	.126
kp10<--- kp11	6.644	.161
kp10<--- bo1	4.337	.134
kp4 <--- kk5	4.330	-.147
kp4 <--- kk1	6.901	-.188
kp4 <--- kp11	8.856	.248
kp1 <--- Komitmen Organisasi	7.465	-.311
kp1 <--- kp11	6.456	.195
kp1 <--- ko4	7.633	-.193
kp1 <--- ko6	7.448	-.223
kp1 <--- ko9	8.973	-.217
ko1 <--- bo1	4.541	.158
ko1 <--- bo11	7.448	-.218
ko4 <--- ko9	4.255	.150
ko4 <--- bo11	4.158	.176
ko6 <--- kk4	4.936	-.140
ko6 <--- bo11	5.862	.184
ko9 <--- kp1	4.042	-.122
ko9 <--- ko4	4.389	.141
bo1 <--- kp16	4.892	.125
bo1 <--- kp10	8.286	.195
bo1 <--- kp7	5.417	.150
bo1 <--- ko1	11.456	.221
bo1 <--- ko2	4.707	.135
bo3 <--- kp11	5.017	-.163
bo3 <--- kp10	6.603	-.187
bo5 <--- kp4	4.268	.159
bo10<--- kk1	4.544	.130
bo11<--- Komitmen Kerja	4.514	-.154

	M.I.	Par Change
bo11 <--- kk4	7.224	-.159
bo11 <--- kk3	4.333	-.123
bo11 <--- kk1	7.059	-.146
bo11 <--- ko1	4.533	-.132
bo11 <--- ko6	4.575	.146

### Model Fit Summary

#### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	74	666.513	521	.000	1.279
Saturated model	595	.000	0		
Independence model	34	2704.704	561	.000	4.821

#### RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.039	.758	.724	.664
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.170	.217	.170	.205

#### Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.754	.735	.933	.927	.932
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

#### Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.929	.700	.866
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

#### NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	145.513	83.266	215.894
Saturated model	.000	.000	.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Independence model	2143.704	1985.410	2309.457

**FMIN**

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	5.375	1.173	.671	1.741
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	21.812	17.288	16.011	18.625

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.047	.036	.058	.645
Independence model	.176	.169	.182	.000

**AIC**

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	814.513	872.716	1023.809	1097.809
Saturated model	1190.000	1657.978	2872.847	3467.847
Independence model	2772.704	2799.445	2868.866	2902.866

**ECVI**

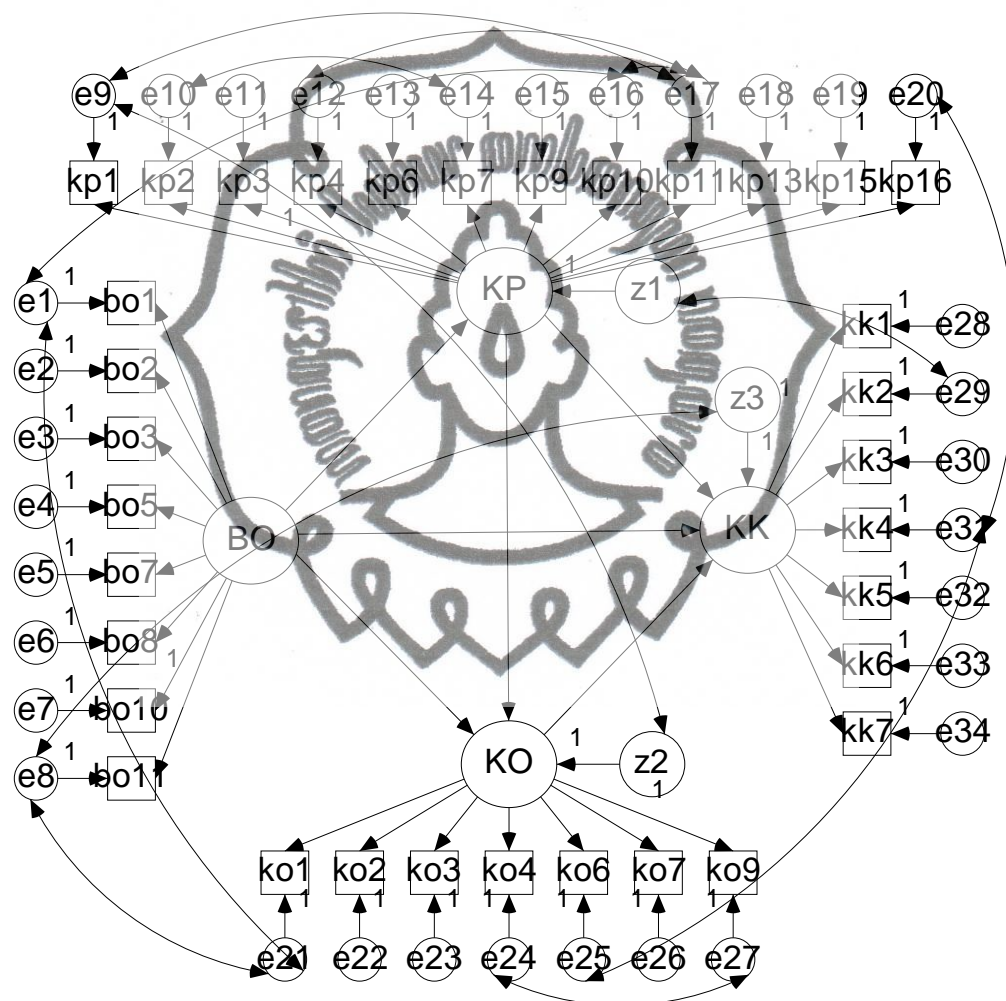
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	6.569	6.067	7.136	7.038
Saturated model	9.597	9.597	9.597	13.371
Independence model	22.361	21.084	23.697	22.576

**HOELTER**

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	108	112
Independence model	29	30



### MODEL SETELAH MODIFIKASI



## Analysis Summary

### Date and Time

Date: Wednesday, December 07, 2011

Time: 10:38:38 PM

### Title

modifikasi: Wednesday, December 07, 2011 10:38 PM

### Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 125

### Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

bo11

bo10

bo8

bo7

bo5

bo3

bo2

bo1

ko9

ko7

ko6

ko4

ko3

ko2

ko1

kp1

kp2

kp3

kp4

kp6

kp7

kp9

kp10

kp11

kp13

kp15

*commit to user*

kp16

kk1

kk2

kk3

kk4

kk5

kk6

kk7

Unobserved, endogenous variables

Komitmen Organisasi

Komitmen Kerja

Kepuasan Kerja

Unobserved, exogenous variables

Budaya Organisasi

e8

e7

e6

e5

e4

e3

e2

e1

e27

e26

e25

e24

e23

e22

e21

z1

z3

z2

e9

e10

e11

e12

e13

e14

e15

e16

e17

e18

e19

e20

e28

e29



e30  
e31  
e32  
e33  
e34

### Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 75  
Number of observed variables: 34  
Number of unobserved variables: 41  
Number of exogenous variables: 38  
Number of endogenous variables: 37

### Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	41	0	0	0	0	41
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	36	13	38	0	0	87
Total	77	13	38	0	0	128

### Notes for Model (Default model)

### Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 595  
Number of distinct parameters to be estimated: 87  
Degrees of freedom (595 - 87): 508

### Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 539.154

Degrees of freedom = 508

Probability level = .164

### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan Kerja	<--- Budaya Organisasi	.319	.145	2.198	.028	
Komitmen Organisasi	<--- Budaya Organisasi	.630	.136	4.619	***	
Komitmen Organisasi	<--- Kepuasan Kerja	.239	.077	3.117	.002	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Komitmen Kerja	<--- Budaya Organisasi	.490	.182	2.694	.007	
Komitmen Kerja	<--- Kepuasan Kerja	.232	.090	2.590	.010	
Komitmen Kerja	<--- Komitmen Organisasi	.443	.167	2.650	.008	
bo11	<--- Budaya Organisasi	1.000				
bo10	<--- Budaya Organisasi	1.399	.193	7.259	***	
bo8	<--- Budaya Organisasi	.996	.169	5.888	***	
bo7	<--- Budaya Organisasi	1.027	.182	5.650	***	
bo5	<--- Budaya Organisasi	1.140	.186	6.113	***	
bo3	<--- Budaya Organisasi	1.271	.183	6.939	***	
bo2	<--- Budaya Organisasi	.992	.156	6.374	***	
bo1	<--- Budaya Organisasi	1.099	.158	6.962	***	
ko9	<--- Komitmen Organisasi	1.000				
ko7	<--- Komitmen Organisasi	1.037	.172	6.012	***	
ko6	<--- Komitmen Organisasi	.926	.148	6.261	***	
ko4	<--- Komitmen Organisasi	1.031	.143	7.207	***	
ko3	<--- Komitmen Organisasi	.967	.146	6.612	***	
ko2	<--- Komitmen Organisasi	.877	.166	5.299	***	
ko1	<--- Komitmen Organisasi	1.047	.161	6.503	***	
kp1	<--- Kepuasan Kerja	1.000				
kp2	<--- Kepuasan Kerja	.847	.110	7.729	***	
kp3	<--- Kepuasan Kerja	.783	.118	6.616	***	
kp4	<--- Kepuasan Kerja	.540	.109	4.973	***	
kp6	<--- Kepuasan Kerja	1.053	.117	8.998	***	
kp7	<--- Kepuasan Kerja	.799	.108	7.424	***	
kp9	<--- Kepuasan Kerja	1.122	.119	9.391	***	
kp10	<--- Kepuasan Kerja	.796	.099	8.054	***	
kp11	<--- Kepuasan Kerja	.567	.089	6.356	***	
kp13	<--- Kepuasan Kerja	1.176	.123	9.580	***	
kp15	<--- Kepuasan Kerja	1.088	.124	8.760	***	
kp16	<--- Kepuasan Kerja	1.015	.118	8.573	***	
kk1	<--- Komitmen Kerja	1.000				
kk2	<--- Komitmen Kerja	.835	.108	7.762	***	
kk3	<--- Komitmen Kerja	.951	.098	9.675	***	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
kk4	<--- Komitmen Kerja	.912	.096	9.506	***	
kk5	<--- Komitmen Kerja	1.186	.103	11.535	***	
kk6	<--- Komitmen Kerja	.712	.105	6.795	***	
kk7	<--- Komitmen Kerja	.820	.106	7.703	***	

### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
Kepuasan Kerja	<--- Budaya Organisasi	.215
Komitmen Organisasi	<--- Budaya Organisasi	.552
Komitmen Organisasi	<--- Kepuasan Kerja	.312
Komitmen Kerja	<--- Budaya Organisasi	.322
Komitmen Kerja	<--- Kepuasan Kerja	.226
Komitmen Kerja	<--- Komitmen Organisasi	.331
bo11	<--- Budaya Organisasi	.671
bo10	<--- Budaya Organisasi	.748
bo8	<--- Budaya Organisasi	.590
bo7	<--- Budaya Organisasi	.564
bo5	<--- Budaya Organisasi	.615
bo3	<--- Budaya Organisasi	.710
bo2	<--- Budaya Organisasi	.644
bo1	<--- Budaya Organisasi	.674
ko9	<--- Komitmen Organisasi	.645
ko7	<--- Komitmen Organisasi	.638
ko6	<--- Komitmen Organisasi	.666
ko4	<--- Komitmen Organisasi	.641
ko3	<--- Komitmen Organisasi	.720
ko2	<--- Komitmen Organisasi	.549
ko1	<--- Komitmen Organisasi	.690
kp1	<--- Kepuasan Kerja	.730
kp2	<--- Kepuasan Kerja	.699
kp3	<--- Kepuasan Kerja	.602
kp4	<--- Kepuasan Kerja	.456
kp6	<--- Kepuasan Kerja	.806
kp7	<--- Kepuasan Kerja	.673
kp9	<--- Kepuasan Kerja	.839
kp10	<--- Kepuasan Kerja	.717
kp11	<--- Kepuasan Kerja	.510
kp13	<--- Kepuasan Kerja	.855
kp15	<--- Kepuasan Kerja	.786
kp16	<--- Kepuasan Kerja	.763



		Estimate
kk1	<--- Komitmen Kerja	.783
kk2	<--- Komitmen Kerja	.635
kk3	<--- Komitmen Kerja	.797
kk4	<--- Komitmen Kerja	.774
kk5	<--- Komitmen Kerja	.916
kk6	<--- Komitmen Kerja	.593
kk7	<--- Komitmen Kerja	.661

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Komitmen Kerja
Kepuasan Kerja	.215	.000	.000	.000
Komitmen Organisasi	.620	.312	.000	.000
Komitmen Kerja	.576	.330	.331	.000
kk7	.381	.218	.219	.661
kk6	.342	.195	.197	.593
kk5	.528	.302	.304	.916
kk4	.446	.255	.257	.774
kk3	.459	.263	.264	.797
kk2	.366	.209	.210	.635
kk1	.451	.258	.259	.783
kp16	.164	.763	.000	.000
kp15	.169	.786	.000	.000
kp13	.184	.855	.000	.000
kp11	.110	.510	.000	.000
kp10	.154	.717	.000	.000
kp9	.181	.839	.000	.000
kp7	.145	.673	.000	.000
kp6	.174	.806	.000	.000
kp4	.098	.456	.000	.000
kp3	.130	.602	.000	.000
kp2	.150	.699	.000	.000
kp1	.157	.730	.000	.000
ko1	.427	.215	.690	.000
ko2	.340	.171	.549	.000
ko3	.446	.224	.720	.000
ko4	.397	.200	.641	.000

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Komitmen Kerja
ko6	.413	.208	.666	.000
ko7	.395	.199	.638	.000
ko9	.399	.201	.645	.000
bo1	.674	.000	.000	.000
bo2	.644	.000	.000	.000
bo3	.710	.000	.000	.000
bo5	.615	.000	.000	.000
bo7	.564	.000	.000	.000
bo8	.590	.000	.000	.000
bo10	.748	.000	.000	.000
bo11	.671	.000	.000	.000

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Komitmen Kerja
Kepuasan Kerja	.215	.000	.000	.000
Komitmen Organisasi	.552	.312	.000	.000
Komitmen Kerja	.322	.226	.331	.000
kk7	.000	.000	.000	.661
kk6	.000	.000	.000	.593
kk5	.000	.000	.000	.916
kk4	.000	.000	.000	.774
kk3	.000	.000	.000	.797
kk2	.000	.000	.000	.635
kk1	.000	.000	.000	.783
kp16	.000	.763	.000	.000
kp15	.000	.786	.000	.000
kp13	.000	.855	.000	.000
kp11	.000	.510	.000	.000
kp10	.000	.717	.000	.000
kp9	.000	.839	.000	.000
kp7	.000	.673	.000	.000
kp6	.000	.806	.000	.000
kp4	.000	.456	.000	.000
kp3	.000	.602	.000	.000
kp2	.000	.699	.000	.000

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Komitmen Kerja
kp1	.000	.730	.000	.000
ko1	.000	.000	.690	.000
ko2	.000	.000	.549	.000
ko3	.000	.000	.720	.000
ko4	.000	.000	.641	.000
ko6	.000	.000	.666	.000
ko7	.000	.000	.638	.000
ko9	.000	.000	.645	.000
bo1	.674	.000	.000	.000
bo2	.644	.000	.000	.000
bo3	.710	.000	.000	.000
bo5	.615	.000	.000	.000
bo7	.564	.000	.000	.000
bo8	.590	.000	.000	.000
bo10	.748	.000	.000	.000
bo11	.671	.000	.000	.000

#### Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Komitmen Kerja
Kepuasan Kerja	.000	.000	.000	.000
Komitmen Organisasi	.067	.000	.000	.000
Komitmen Kerja	.254	.103	.000	.000
kk7	.381	.218	.219	.000
kk6	.342	.195	.197	.000
kk5	.528	.302	.304	.000
kk4	.446	.255	.257	.000
kk3	.459	.263	.264	.000
kk2	.366	.209	.210	.000
kk1	.451	.258	.259	.000
kp16	.164	.000	.000	.000
kp15	.169	.000	.000	.000
kp13	.184	.000	.000	.000
kp11	.110	.000	.000	.000
kp10	.154	.000	.000	.000
kp9	.181	.000	.000	.000

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Komitmen Kerja
kp7	.145	.000	.000	.000
kp6	.174	.000	.000	.000
kp4	.098	.000	.000	.000
kp3	.130	.000	.000	.000
kp2	.150	.000	.000	.000
kp1	.157	.000	.000	.000
ko1	.427	.215	.000	.000
ko2	.340	.171	.000	.000
ko3	.446	.224	.000	.000
ko4	.397	.200	.000	.000
ko6	.413	.208	.000	.000
ko7	.395	.199	.000	.000
ko9	.399	.201	.000	.000
bo1	.000	.000	.000	.000
bo2	.000	.000	.000	.000
bo3	.000	.000	.000	.000
bo5	.000	.000	.000	.000
bo7	.000	.000	.000	.000
bo8	.000	.000	.000	.000
bo10	.000	.000	.000	.000
bo11	.000	.000	.000	.000

### Model Fit Summary

#### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	87	539.154	508	.164	1.061
Saturated model	595	.000	0		
Independence model	34	2704.704	561	.000	4.821

#### RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.035	.803	.769	.686
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.170	.217	.170	.205

*commit to user*

### Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.801	.780	.986	.984	.985
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

### Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.906	.725	.892
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

### NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	31.154	.000	90.939
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2143.704	1985.410	2309.457

### FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	4.348	.251	.000	.733
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	21.812	17.288	16.011	18.625

### RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.022	.000	.038	1.000
Independence model	.176	.169	.182	.000

### AIC

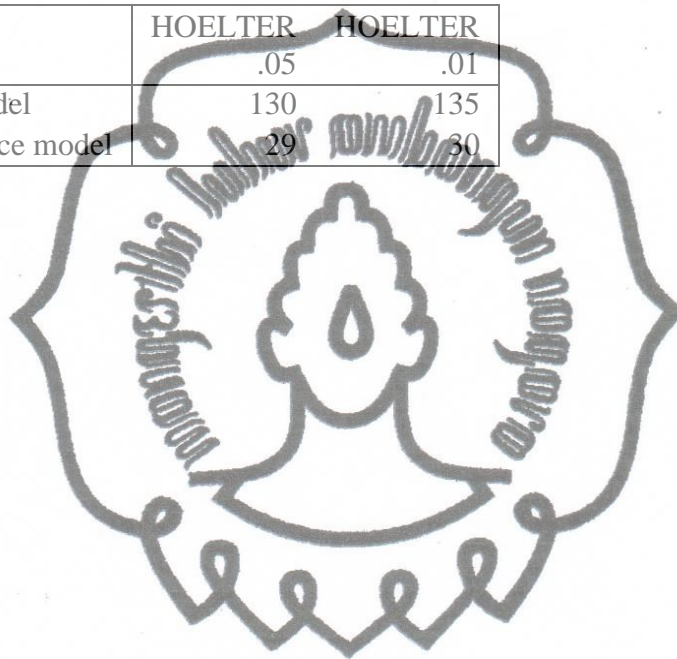
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	713.154	781.581	959.218	1046.218
Saturated model	1190.000	1657.978	2872.847	3467.847
Independence model	2772.704	2799.445	2868.866	2902.866

**ECVI**

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	5.751	5.500	6.233	6.303
Saturated model	9.597	9.597	9.597	13.371
Independence model	22.361	21.084	23.697	22.576

**HOELTER**

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	130	135
Independence model	29	30







**SURAT PERNYATAAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret:

Nama : QODARUL LAILI  
NIM. : F 1209064  
Jurusan : MANAJEMEN / S1 SWADANA TRANSFER  
Tempat / Tgl. Lahir : SRAGEN, 7 MEI 1988  
Alamat : BLAGUNGAN RT 01 RW 01, DONOYUDAN, KALIJAMBE, SRAGEN 57275  
Pembimbing : Sinto Sunaryo, SE, Msi.  
Judul skripsi : "KETERKAITAN ANTARA BUDAYA ORGANISASIONAL, KOMITMEN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA (Studi pada karyawan Rumah Sakit Umum Islam YAKSSI) "

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang saya buat merupakan hasil karya murni saya sendiri
2. Apabila ternyata dikemudian hari, bahwa skripsi ini merupakan hasil jiplakan / salinan / saduran karya orang lain, maka saya bersedia menerima sangsi:
  - a. Sebelum dinyatakan lulus, bersedia menyusun skripsi ulang dan diuji kembali
  - b. Setelah dinyatakan lulus, penjabutan gelar dan penarikan Ijazah kesarjanaannya

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Surakarta , 22 Desember 2011  
Mahasiswa yang menyatakan



QODARUL LAILI  
NIM. F 1209064