

Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Rieka Reskantika¹, Ardi Paminto², Yana Ulfah³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman

¹Email: rreskantika@gmail.com

²Email: ardi.paminto@feb.unmul.ac.id

³Email: yana.ulfah@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory (explanatory research) yaitu penelitian untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antar variabel yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis, alat analisis menggunakan Smart-PLS 3.0 dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif analisis jalur. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 64 dan dapat mewakili keberadaan populasi, yaitu karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan yang diminta untuk memberi respon kuesioner dan dilengkapi dengan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kepuasan kerja; komitmen organisasi

The influence of leadership style and organizational culture as well as motivation on job satisfaction and organizational commitment

Abstract

The Company's transformation is considered necessary especially in the development of the competency of human resource and the improvement on competitive edge from competing hospitals. So, RSPB is a company that is experiencing change, towards progress and better development. Researchers are interested to observe the influence of Leadership, Organization Culture and Work Motivation on Job satisfaction and Organizational Commitment of employee at RSPB. The method used in this research are Explanation by explaining variables and object from collected data. Leadership, Organization Culture, Work Motivation, Job satisfaction and Organizational Commitment becomes the main focus this research. The research took sample of 64 employee of RSPB, the technique used for analysis is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) approach. The result of this research show that Leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, Organization Culture has a positive and significant effect on job satisfaction, Work Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, Leadership has a positive and significant effect on Organizational Commitment, Organization Culture has a positive and significant effect on Organizational Commitment, Work Motivation has a positive and significant effect on Organizational Commitment, and also job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Researcher suggest to RSPB for make group discussion involving employee to improvement of work plan and coaching emotional quotient employee with ESQ training.

Keywords: Leadership; organization culture; work motivation; job satisfaction; organizational commitment

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Pertamina Balikpapan (RSPB) merupakan salah satu rumah sakit swasta di kota Balikpapan, pada tanggal 4 April 1987 Rumah Sakit Pertamina Balikpapan (RSPB) diresmikan oleh Direktur Utama PERTAMINA. Rumah Sakit Pertamina Balikpapan (RSPB) didirikan untuk memberikan jasa layanan kesehatan bagi para pekerja dan keluarga Pertamina yang bekerja di Balikpapan. Rumah Sakit Pertamina Balikpapan (RSPB) pada awal pendirian dikelola UP V Balikpapan. Mengingat bahwa Pertamina hanya akan bergerak pada bisnis intinya saja yaitu pengelolaan sumber daya minyak dan gas bumi, maka Pertamina melepaskan kegiatan-kegiatan yang tidak secara langsung berhubungan dengan bisnis inti tersebut.

Berdasarkan pengamatan lapangan yang dilakukan oleh penulis pada masa transformasi organisasi ini diketahui bahwa ada beberapa permasalahan yang terjadi di RSPB karena ketidakpercayaan karyawan dengan perubahan organisasi yang sifatnya mendadak dan keyakinan perbaikan yang akan terjadi dengan perubahan organisasi ini. Permasalahan yang timbul pada perilaku karyawan RSPB diantaranya adalah berhubungan dengan masalah kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi, kepuasan kerja pegawai serta komitmen organisasi, dimana kepemimpinan kurang mampu mengerakkan para bawahan, kurang mampu mengayomi bawahan, tidak mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi, adanya putus koordinasi dari atasan ke bawahan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Permasalahan selanjutnya yang berhubungan dengan rendahnya motivasi kerja pegawai, dimana kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus segera diselesaikan, masih tidak adanya kerjasama yang baik dalam bekerja dan kurangnya tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan. Rendahnya motivasi tersebut disebabkan oleh tidak terpenuhinya kebutuhan dan keperluan hidup pegawai oleh karena pendapatan selain gaji pokok berupa tunjangan dan insentif lainnya yang diterima pegawai tidak mencukupi sehingga pegawai kehilangan semangat dalam bekerja, kurangnya pemberian penghargaan secara spontan kepada pegawai yang berprestasi. Oleh sebab itu berakibat menurunnya kinerja pegawai, dimana kuantitas dan kualitas kerja yang kurang baik, target waktu kerja yang mundur atau tidak terpenuhi, hubungan kerja sesama pegawai yang kurang harmonis, sikap pegawai yang tidak peduli dimana keluhan layanan dari pasien masih sering muncul, dan pengawasan pekerjaan yang tidak berjalan.

Dari hasil pengamatan Peneliti di RS Pertamina Balikpapan selama ini untuk karyawan back office atau penunjang medis mempunyai tingkat kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi yang lebih rendah dibandingkan karyawan front office atau medis keperawatan. Hal ini terbukti dengan tingkat keterlambatan kehadiran dan jam lembur di back office lebih tinggi dibandingkan front office.

Kajian pustaka Kepemimpinan

David dalam Sutrisno (2009:42) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Sedangkan Rivai dalam Sutrisno (2009:42) menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Mangkuprawira (2009:37) menyatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Hasibuan (2010:166) untuk mengukur persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan dibedakan menjadi dua aspek

- Memberi reward atas prestasi kerja karyawan.
- Kebijakan pimpinan yang berpihak
- Evaluasi terhadap hasil kerja karyawan.
- Bersikap empati kepada karyawan.
- Bersikap merespon jika bawahan menyampaikan keluhan.
- Memperhatikan kegiatan karyawan.

Pimpinan memberi instruksi kepada bawahan mengenai tugas yang diberikan kepada pegawai.
Memberi peran kepada pegawai dalam memecahkan masalah.

Budaya organisasi

Menurut Robbins *and* Coulter dalam Hasibuan (2016:104) menyatakan budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Menurut Kreitner *and* Kinicki dalam Fahmi (2016:64) budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Menurut Mathis *and* Jackson dalam Handoko (2010:128) budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Menurut Robbins dalam Sedarmayanti (2008:113) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Menurut Robbins *and* Coulter dalam Hasibuan (2016:52), ada 7 dimensi budaya organisasi yaitu:

- Inovasi dan keberanian mengambil risiko.
- Perhatian terhadap detail (Attention to detail).
- Berorientasi kepada hasil (outcome orientation).
- Berorientasi kepada manusia (People orientation).
- Berorientasi tim (Team orientation).
- Sikap agresif (Aggressiveness).
- Stabilitas (Stability).

Motivasi kerja

John dalam Simamora (2008:99) mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya. Hamzah (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Menurut Hamzah (2008: 112) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi: Kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dengan tugas.

Prestasi yang dicapainya, meliputi: Dorongan untuk sukses, umpan balik, unggul.

Pengembangan diri, meliputi: Peningkatan keterampilan, dorongan untuk maju.

Kemandirian dalam bertindak, meliputi: Mandiri dalam bekerja, suka pada tantangan.

Kepuasan kerja

Menurut Wexley *and* Yukl yang dikutip dalam Sutrisno (2009:71) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Handoko (2012: 193) dalam bukunya menyatakan bahwa “Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku karyawan pada saat bekerja, terutama tingkah lakunya yang akan tercermin dari tingkat kecelakaan kerja, tingkat absensi, tingkat moral, dan tingkat perputaran tenaga kerja. Dimana semua ini akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.”

Luthans (2011:141) menyatakan bahwa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah:

Pekerjaan itu sendiri, adalah kepuasan yang timbul dari pekerjaan yang dikerjakan, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab.

Upah adalah kepuasan yang timbul berdasarkan upah atau imbalan yang diterima.

Promosi, adalah kesempatan untuk kemajuan dalam organisasi.

Kelompok kerja, adalah kepuasan yang timbul berdasarkan komunikasi yang baik antar kelompok kerja dalam penyelesaian tugas.

Kondisi kerja, adalah kepuasan yang timbul karna kondisi kerja yang baik.

Komitmen organisasi

Porter dalam Kasmir (2016:22) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi”. Richard dalam Kaswan (2016:50) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya”. Robbins and Coulter dalam Priansa (2016:543) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu rasa untuk setia atau untuk loyal terhadap pekerjaan atau *The Company's transformation is considered necessary especially in the development of the competency of human resource and the improvement on competitive edge from competing hospitals. So, RSPB is a company that is experiencing change, rowards progress and better development.*

Researchers are interested to observe the influence of Leadership, Organization Culture and Work Motivation on Job satisfaction and Organizational Commitment of employee at RSPB. The method used in this research are Explanation by explaining variables and object from collected data. Leadership, Organization Culture, Work Motivation, Job satisfaction and Organizational Commitment becomes the main focus this research.

The research took sample of 64 employee of RSPB, the technique used for analysis is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) approach.

The result of this research show that Leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, Organization Culture has a positive and significant effect on job satisfaction, Work Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, Leadership has a positive and significant effect on Organizational Commitment, Organization Culture has a positive and significant effect on Organizational Commitment, Work Motivation has a positive and significant effect on Organizational Commitment, and also job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Researcher suggest to RSPB for make group discussion involving employee *to improvement of work plan and coaching emotional quotient employee with ESQ training.*

Porter dalam Hasibuan (2016:22) menyatakan beberapa bentuk dari komitmen karyawan terhadap organisasinya diantaranya;

Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi.

Kemauan untuk mengerahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi.

Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

METODE

Analisis *partial least square* (PLS)

Analisis *partial least square* (PLS) adalah teknik statistika *multivariate* yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinieritas. (Jogiyanto, 2011:55).

Uji validitas

Validitas terdiri atas validitas eksternal dan validitas *internal*. Validitas eksternal menunjukkan bahwa hasil dari suatu penelitian adalah valid yang dapat digeneralisir ke semua objek, situasi dan waktu yang berbeda. Validitas *internal* menunjukkan kemampuan dari instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dari suatu konsep Jogiyanto (2011: 70).

Uji reliabilitas

Selain uji validitas, PLS juga melakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran, Jogiyanto (2011: 84). Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Rule of thumbs* nilai *alpha* atau *Composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima, Jogiyanto (2011: 85). Namun, sesungguhnya uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah konstruk yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid.

Uji R square

Model struktural dalam PLS di evaluasi dengan menggunakan R² untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model structural. Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan, Jogiyanto (2011: 86).

Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic harus diatas 1.96 untuk hipotesis dua ekor (two-tailed) dan diatas 1.64 untuk hipotesis satu ekor (one-tailed) untuk pengujian hipotesis pada alpha 5 persen dan power 80 persen, Jogiyanto (2011: 86). Dalam penelitian ini ditetapkan nilai tingkat signifikansi sebesar 5 % (p-value < 0,05). Hal ini berarti bahwa:

Jika t hitung > t tabel (p-value < 0,05) maka berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah signifikan.

Jika t hitung < t tabel (p-value > 0,05) maka berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis instrumen

Berdasarkan hasil analisis validitas dan reliabilitas, hasil menunjukan bahwa instrumen penelitian (kuisisioner) telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 1. Average variance extracted (AVE)

	AVE	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.841911	Valid
Budaya Organisasi (X2)	0.794386	Valid
Motivasi (X3)	0.829135	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	0.815614	Valid
Komitmen Organisasi (Y2)	0.890113	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Tabel 2. Reliabilitas

	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.889411	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.841442	Reliabel
Motivasi (X3)	0.930900	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0.802935	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y2)	0.880935	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Analisis *R square*

Berdasarkan hasil uji r-square dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja memiliki nilai R² sebesar 0.880907 yang berarti Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi sebesar 88,1% sedangkan sisanya 11,9 % dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar model penelitian ini. Selanjutnya Komitmen organisasi mempunyai nilai R² sebesar 0.920158 artinya komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi sebesar 92 % sedangkan sisanya 8% dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar model penelitian ini.

Tabel 3. Koefisien R²

	R Square
Kepemimpinan (X1)	
Budaya Organisasi (X2)	
Motivasi (X3)	
Kepuasan Kerja (Y1)	0.880907
Komitmen Organisasi (Y2)	0.920158

Sumber: *Output smartpls 3.0*

Hasil uji hipotesis

Pada tabel inner weights untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian ini diterima atau tidak adalah dengan ,meninjau sifat dari nilai koefisien jalur apakah positif atau negatif dan meninjau nilai T-Statistic dengan nilai toleransi kesalahan sebesar 5 %. Hipotesis terdukung apabila nilai koefisien jalur (original sample) bersifat positif dan juga apabila nilai T-Statistic > 1,96 atau bisa juga melalui P-value dengan nilai harus < 0,05 untuk membuktikan apakah hubungan positif signifikan sesuai hipotesis.

Berdasarkan hasil maka dapat dilihat bahwa semua hubungan memiliki nilai koefisien jalur (original sample) yang positif dan juga nilai T-Statistic > 1,96. Artinya semua hubungan bersifat positif dan signifikan atau semua hipotesis dapat diterima.

Tabel 4. Pengujian hipotesis

	Original Sample	T-static	P-value	Keterangan
(X1) -> (Y1)	0.50	21.3	0.00005	H1 diterima
(X2) -> (Y1)	0.72	19.2	0.00005	H2 diterima
(X2) -> (Y1)	0.45	22.3	0.00005	H3 diterima
(X1) -> (Y2)	0.65	31.0	0.00005	H4 diterima
(X2) -> (Y2)	0.59	29.3	0.00005	H5 diterima
(X2) -> (Y2)	0.81	20.2	0.00005	H6 diterima
(Y1) -> (Y2)	0.81	17.1	0.00005	H7 diterima

Sumber: *Output smartpls 3.0*

Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari terciptanya adanya evaluasi dari pimpinan terhadap hasil kerja karyawan, adalah pimpinan yang memberi reward atas prestasi kerja karyawan, pimpinan yang bersikap merespon jika bawahan menyampaikan keluhan, dan pimpinan yang memberi peran kepada pegawai dalam memecahkan masalah, pengambil keputusan. Di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dalam operasional layanannya memang dibutuhkan kepemimpinan yang baik dimana kepercayaan kewenangan pimpinan ke bawahan untuk mengambil keputusan langsung di lapangannya sangat diperlukan karena dalam memberikan layanan kepada pasien yang membutuhkan kecepatan tindakan memang sangat dibutuhkan pengambilan keputusan yang cepat. Artinya keputusan tidak hanya ditangan pimpinan saja, tetapi pimpinan melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan.

Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Organisasi RS Pertamina Balikpapan mendorong para karyawan melakukan tugas yang diembannya secara jujur, amanah dan menunjukkan sikap yang bisa dipercaya oleh pelanggan, organisasi RS Pertamina Balikpapan mendorong para karyawan melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu akurat dan dapat diukur sehingga dapat diandalkan oleh Customer External dan Internal, organisasi mengharapkan para

karyawan memiliki keunikan yang menjadikan dirinya pekerja unggul sehingga menciptakan unit yang unggul, manajemen mengutamakan kecepatan dalam melaksanakan layanan, baik yang bersifat layanan customer maupun dalam pekerjaan institusi, kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim, bukan individu-individu.

Motivasi terhadap kepuasan kerja

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari motivasi karyawan dalam Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi: Kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dengan tugas, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, Pengembangan diri, meliputi: Peningkatan keterampilan, dorongan untuk maju, dorongan mencapai tujuan menantang.

Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari terciptanya adanya evaluasi dari pimpinan terhadap hasil kerja karyawan, adalah pimpinan yang memberi reward atas prestasi kerja karyawan, pimpinan yang bersikap merespon jika bawahan menyampaikan keluhan, dan pimpinan yang memberi peran kepada pegawai dalam memecahkan masalah, pengambil keputusan. Di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dalam operasional layanannya memang dibutuhkan kepemimpinan yang baik dimana kepercayaan kewenangan pimpinan ke bawahan untuk mengambil keputusan langsung di lapangannya sangat diperlukan karena dalam memberikan layanan kepada pasien yang membutuhkan kecepatan tindakan memang sangat dibutuhkan pengambilan keputusan yang cepat. Artinya keputusan tidak hanya ditangan pimpinan saja, tetapi pimpinan melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan.

Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari organisasi RS Pertamina Balikpapan mendorong para karyawan melakukan tugas yang diembannya secara jujur, amanah dan menunjukkan sikap yang bisa dipercaya oleh pelanggan, organisasi RS Pertamina Balikpapan mendorong para karyawan melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu akurat dan dapat diukur sehingga dapat diandalkan oleh Customer External dan Internal, organisasi mengharapkan para karyawan memiliki keunikan yang menjadikan dirinya pekerja unggul sehingga menciptakan unit yang unggul, manajemen mengutamakan kecepatan dalam melaksanakan layanan, baik yang bersifat layanan customer maupun dalam pekerjaan institusi, kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim, bukan individu-individu.

Motivasi terhadap komitmen organisasi

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari motivasi karyawan dalam tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi: kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dengan tugas, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, pengembangan diri, meliputi: peningkatan keterampilan, dorongan untuk maju, dorongan mencapai tujuan menantang.

Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari kepuasan yang timbul karna kesesuaian pendapatan yang diterima, penyelesaian tugas yang diberikan, promosi karir yang diberikan, tim kerja yang solid, dan suasana kerja yang kondusif dan Komitmen organisasi yang baik karena keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, kemauan untuk mengerahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan partisipasi karyawan, loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, Irham. 2016. Perilaku Organisasi. Bandung :Alfabeta.

Ghozali and H. Latan, Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0, Edisi 2. Universitas Diponegoro, 2015.

- Hamzah. 2008. Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara. Jakarta .
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). cetakan ke1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marihot. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo.
- Munandar, A.S. 2011. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Priansa. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Saleem et.al, 2010. Effect of Work. Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service. Organizational of Pakistan. Jinnah University, Islamabad-Pakistan. International Journal of Business and Mangement. Vol.5. No.11.
- Sedarmayanti. 2008. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; STIE YKPN.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taurisa dan Intan Ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan". Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 19, No. 2, 2012.