

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI  
(Studi Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru)**

**By:**

**Rani Puspita Sari**

**Email : [ranisari055@gmail.com](mailto:ranisari055@gmail.com)**

**Advisor : Suryalena**

Business Administration Programme-Faculty of Social and Political Sciences-  
University of Riau, Bina Widya Campus  
Jl. H. R Soebrantas KM.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

*Abstract*

*This study aims to determine how the influence of organizational climate and job satisfaction on organizational commitment (studies on nurse of RSIA Eria Bunda Pekanbaru).*

*This research method is descriptive and quantitative using SPSS 17 program, wherein the samples used are nurse of RSIA Eria Bunda Pekanbaru with respondents as many 76 people. For a sampling technique used census method. The data collection is done through questioners and interviews.*

*The results of the analysis using the validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test so it can be seen that variable organizational climate to organizational commitment, that job satisfaction significantly influence organizational commitment, and significant influence between society together climate and job satisfaction on organizational commitment.*

*Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

**PENDAHULUAN**

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama

yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya. Demikian halnya dengan rumah sakit, Rumah Sakit merupakan salah satu institusi yang menawarkan jasa kesehatan. Rumah Sakit tentunya juga memiliki tujuan-tujuan dari pendiri rumah sakit bersangkutan yaitu misi dalam pelayanan sosial dan bisnis. Misi pelayanan sosial tentunya memberikan pelayanan medis yang berkualitas kepada masyarakat yang membutuhkan sedangkan misi bisnisnya yaitu pencapaian keuntungan dalam batas kewajaran sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup rumah sakit dan juga dalam rangka ekspansi kegiatan rumah sakit.

Sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit yang terdiri dari, tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, gizi, keterampilan fisik, bagian teknis dan tenaga non

kesehatan yaitu bagian keuangan, administrasi, personalia dan lainnya merupakan sumber daya utama yang tanpanya, aktivitas utama rumah sakit tidak dapat berjalan. Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas paling banyak di setiap rumah sakit dan berperan besar dalam proses pelayanan kesehatan yang bersentuhan langsung dengan pasien secara kontiniu dan sistematis.

Posisi tenaga keperawatan juga menjadi penting sebagai tangan kanan dokter yang menentukan keberhasilan kerja sang dokter. Oleh karena itu perawat dituntut untuk memberi pelayanan dengan mutu yang baik. Dimana sumber daya yang handal sangat menentukan baik atau tidaknya pelayanan yang diberikan rumah sakit kepada pasien. Ada beberapa unsur yang dapat dilihat dari kinerja seorang perawat. Seorang perawat dapat dikelompokkan kedalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti : kemampuan individual, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Hasil kinerja perawat yang memuaskan dan stabil tentunya juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang baik dari setiap perawatnya.

Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis seorang pegawai yang dapat dilihat dari rasa loyalitas pegawai serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Crow et al (2012). Komitmen organisasi mampu mendorong diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, dipercaya dapat mendedikasikan waktu, energi serta talenta mereka yang lebih besar kepada organisasi, dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen (Tommy & Julia, 2004) oleh sebab itu komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi organisasi dalam proses operasional.

Perubahan perilaku perawat dilingkungan organisasi memang secara langsung atau tidak dipengaruhi oleh iklim organisasi. Menurut Brown dan Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana pegawainya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. iklim organisasi pada organisasi satu dengan organisasi lain tentu mengalami perbedaan, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam organisasi tersebut. Pegawai akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam organisasinya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi dan menimbulkan perasaan berharga.

Iklim organisasi yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan komitmen perawat pada pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, terhadap rekan sekerja dalam kelompok kerja, maupun organisasi secara umum. Kondisi iklim organisasi itu sendiri dapat berupa kondisi fisik maupun kondisi non fisik yang diungkapkan oleh Jewell dan Siegall (1989) dimana kondisi fisik yaitu seperti suhu ditempat kerja, penerangan ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, arsitektur ditempat kerja, sedangkan kondisi non fisik yaitu dapat berupa distribusi jam kerja.

Selain iklim organisasi ada faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah menciptakan kepuasan kerja yang konsisten bagi pegawai, dengan selalu memberikan lebih terhadap lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Pangat,2003).

Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang di capai seorang pegawai sebelum memiliki komitmen organisasi (Chen et al., 2006) . Tingkat kepuasan

kerja seseorang dipengaruhi oleh kinerja yang dimiliki karena kepuasan kerja seorang dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Dari segi internal, kepuasan seseorang tentu akan menyangkut komitmen dalam bekerja, sedangkan dari segi eksternal, kepuasan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat.

Pada penelitian sekarang ini, penulis akan mengambil topik mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru. RSIA Eria Bunda Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit swasta di kota Pekanbaru yang menjadi alternatif bagi pasien dalam pemenuhan kebutuhan kesehatannya. RSIA Eria Bunda Pekanbaru mengkhususkan diri menjadi rumah sakit yang melayani ibu dan anak seperti persalinan. RSIA Eria Bunda Pekanbaru juga merasakan adanya tingkat persaingan yang semakin ketat dengan rumah sakit lainnya. Persaingan yang terjadi bukan hanya dari teknologi peralatan kesehatan, namun juga persaingan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas demi memenuhi kepuasan konsumen yang dapat meningkatkan jumlah pasien. Maka RSIA Eria Bunda Pekanbaru berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasiennya. Peningkatan kualitas pelayanan sebuah rumah sakit harus juga didukung dengan ketersediaan perawatnya dimana perawatlah yang selalu berhubungan langsung dengan pasien.

Untuk menciptakan perawat yang selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien, maka pimpinan RSIA Eria Bunda Pekanbaru berusaha selalu menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku perawatnya agar berusaha lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal, untuk itu pihak manajemen rumah sakit memiliki tanggung jawab untuk selalu menciptakan

suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi perawatnya.

Dalam pencapaian tujuan dengan hasil kinerja yang baik dan memuaskan dari anggota organisasi tentunya juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi, komitmen organisasi di dukung oleh komitmen karyawan dimana karyawan yang dimiliki rumah sakit terdiri dari tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, keterampilan fisik, bagian teknis dan tenaga non kesehatan yaitu bagian keuangan, administrasi, personalia dll, namun disini peneliti memberikan batasan bahwa yang menjadi objek penelitian adalah perawat, dimana di rumah sakit ini perawat adalah salah satu anggota organisasi yang dituntut untuk mampu berkomitmen dan menjalankan segala hal yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga diharapkan akan tercipta tujuan organisasi. Namun peneliti menemukan adanya indikasi yang menunjukkan tingkat komitmen perawat RSIA Eria Bunda itu masih rendah yaitu tingkat perawat yang keluar dari pekerjaannya, tingginya tingkat keluar perawat disebabkan beberapa faktor seperti tidak harmonisnya hubungan perawat dengan atasannya, hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis, selain itu suasana di dalam organisasi yang tidak menyenangkan juga di indikasikan menjadi penyebab banyaknya perawat yang keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan terhadap perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru mengenai rendahnya komitmen organisasi pada diriperawat dapat dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi di RSIA Eria Bunda Pekanbaru diantaranya, pelayanan yang diberikan perawat kepada pasien kurang baik, seperti kurang ramahnya perawat dalam memberikan pelayanan, kurang tanggapnya perawat terhadap keluhan-keluhan pasien, tidak disiplinnya perawat dalam melaksanakan pekerjaannya seperti telat datang, mengobrol ketika jam kerja, tidak tepat waktu dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan fenomena

lainnya. Tingkat kedisiplinan juga dapat mencerminkan kualitas kinerja perawat terhadap perusahaan atau organisasi salah satu ukuran tingkat kedisiplinan adalah tingkat absensi perawat.

Sebagian dari fenomena diatas dapat disebabkan kurang pengawasan dan komunikasi dari manajemen melalui orang yang berwenang, yang langsung dipimpin oleh pimpinan rumah sakit, sehingga perawat bisa saja melakukan pelanggaran disiplin yang tidak seharusnya mereka lakukan. Maka dari kasus tersebut terjadi kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dalam waktu yang telah ditetapkan selesai namun kenyataannya keterlambatan penyelesaian jadi sering dijumpai

Rendahnya rasa tanggung jawab dan dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun dari sesama rekan kerja dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, yang mengakibatkan beberapa perawat merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri sehingga hal ini dapat menimbulkan persepsi anggota organisasi mengenai iklim organisasinya yang tidak kondusif. Padahal menciptakan iklim organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja bagi perawatnya yang nantinya akan menimbulkan komitmen pada diri perawatnya, dimana dengan komitmen yang dimiliki ini nantinya akan mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis iklim organisasi, kepuasan kerja perawat dan komitmen organisasi di RSIA Eria Bunda Pekanbaru, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru, untuk

mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Iklim organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang manajer karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku pegawai dalam organisasi. Dengan demikian hendaknya organisasi yang berkembang secara dinamisakan berdampak positif bagi kelangsungan dan keuntungan organisasi. Membahas tentang iklim organisasi, kita sebenarnya sedang membahas sifat-sifat atau ciri yang dirasa dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan yang dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian. Dengan kata lain, iklim dapat dipandang sebagai "kepribadian" organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Iklim organisasi diartikan sebagai suasana atau keadaan dalam suatu kelompok kerjasama antara orang-orang yang bergabung didalamnya untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian diatas, masih bersifat umum dan untuk lebih jelas dalam konteks organisasi terdapat beberapa pengertian iklim organisasi. Menurut Wirawan (2007) iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Umumnya iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pemimpin atau manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong dari diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya

(Mangkunegara (2001). Menurut Luthans (2005) dalam bukunya *organizational behavior* mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan nasional yang positif dari seseorang yang timbul dan penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak. Sedangkan Handoko (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008)

Sedangkan menurut Luthans (2005) komitmen organisasi adalah (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi, (3) keyakinan tertentu, kemampuan untuk penerimaan nilai serta tujuan yang ditetapkan organisasi.

Hunt dan Morgan (1994) dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi

yang tinggi bila : memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Streers dan Blcak (1994) dalam Sopiah (2008) memiliki pendapat yang hampir senada, dia mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut : adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi menggambarkan tentang seberapa loyal seorang karyawan terhadap organisasinya. Sikap setia terhadap organisasi ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki keyakinan terhadap kemajuan organisasi, kesediaan untuk tetap menerima nilai-nilai bersama, dan penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di wilayah pekanbaru dengan objek penelitian yaitu pada RSIA Eria Bunda yang terletak di Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 163 Pekanbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang berjumlah 76 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sejumlah 76 orang.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial maupun simultan dengan metode sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$\alpha$  = Konstanta

$b_1-2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Iklim Organisasi

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$Y$  = Komitmen organisasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengujian hipotesis 1(H1)

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk  $df=74$  pada  $\alpha 5\%/2$  atau  $0,05/2= 0,025$  adalah sebesar 1,99. Nilai t hitung sebesar  $7,715 > t$  tabel 1,99 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi diterima.

### 2. Pengujian hipotesis 2 (H2)

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t tabel maka  $df = 74$  pada  $\alpha 5\%/2$  atau  $0,05/2=0,025$  adalah sebesar 1,99. Nilai t hitung sebesar  $7,875 > t$  tabel 1,99 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diterima.

### 3. Pengujian hipotesis 3 (H3)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung  $(37,182) > F$  tabel  $(3,12)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Jadi hipotesis iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja perawat RSIA Eria Bunda pekanbaru, maka penulis akan menguraikan kesimpulan. Berikut kesimpulannya,

1. Iklim organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dinilai sudah cukup baik, artinya iklim organisasi yang pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah memenuhi standarisasi yang diterapkan oleh pihak rumah sakit. Namun dilihat dari aspek struktur organisasi, standar-standar dan penghargaan atau reward sudah baik dirasakan oleh perawat, namun dari aspek tanggung jawab, dukungan dan

komitmen dirasakan oleh karyawan masih belum optimal untuk iklim organisasi yang ditetapkan oleh RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

2. Kepuasan kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dinilai belum memuaskan karena masih banyak faktor-faktor yang perlu ditingkatkan lagi oleh rumah sakit hal ini berkaitan dengan beberapa dimensi seperti dimensi kerja secara mental menantang, ganjaran yang pantas berada pada kategori cukup puas ini menunjukkan bahwa kurangnya kepuasan kerja yang dirasa oleh perawat, perawat yang tidak puas biasanya mempunyai motivasi kerja yang rendah, sehingga dalam bekerja mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat, bahkan dapat banyak melakukan kesalahan dan hal lainnya yang bersifat negatif yang dapat merugikan rumah sakit.
3. Dan pada komitmen organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dinilai sedang, dilihat dari aspek komitmen afektif sudah tinggi, namun dilihat dari komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru masih rendah.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi adanya pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, maka keputusannya hipotesis Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin perusahaan menciptakan iklim organisasi yang kondusif maka komitmen organisasi akan meningkat.
5. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, maka keputusannya hipotesis diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin rumah sakit

- meningkatkan kepuasan kerja perawatnya maka akan meningkatkan komitmen organisasi
6. Hasil uji F menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini berarti semakin optimal iklim organisasi dan kepuasan kerja perawat maka semakin tinggi komitmen organisasi.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak rumah sakit dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat beberapa responden yang menyatakan iklim organisasi dalam kategori rendah, hal ini sebaiknya RSIA Eria Bunda Pekanbaru lebih meningkatkan dan memperbaharui pelaksanaan iklim organisasi sesuai perkembangan zaman. Pembaharuan yang dimaksud untuk memberi perhatian yang maksimal kepada perawat, misalnya menciptakan suasana kekeluargaan dalam setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan pada rumah sakit tersebut agar perawat tidak merasa ada jarak diantara atasan dan bawahan dan perawat juga dapat lebih leluasa menyampaikan pendapat guna untuk lebih menciptakan suasana nyaman pada rumah sakit tersebut dan perawat lebih bersemangat untuk bekerja sehingga meningkatkan pendapatan pada rumah sakit.
2. Pada variabel kepuasan kerja, dimensi kondisi kerja yang mendukung menjadi dimensi dengan nilai skor tertinggi dari dimensi lainnya, sehingga hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi kedepannya karena seorang perawat memerlukan kondisi kerja yang mendukung aktifitas kerja mereka, seperti keadaan tempat kerja, peralatan yang akan digunakan pihak rumah sakit harus memperhatikan semua itu. Lalu dimensi ganjaran yang pantas menjadi dimensi dengan skor yang rendah. Hal ini harus diperbaiki oleh pihak rumah sakit dimana pihak rumah sakit harus lebih memperhatikan ganjaran yang pantas bagi perawat agar kebutuhannya terpenuhi dan terciptanya rasa kebahagiaan dan rasa puas dalam diri perawat dan akan meningkatkan kinerja mereka.
3. Pada variabel Komitmen organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dimensi komitmen afektif berada pada skor tertinggi. Hal ini harus dapat dipertahankan oleh pihak rumah sakit. Lalu dimensi komitmen berkelanjutan berada pada skor terendah hal ini menjadi kerugian tersendiri bagi pihak rumah sakit dimana komitmen perawat untuk terus bertahan pada rumah sakit rendah. Hal ini perlu diperhatikan lagi oleh pihak rumah sakit dan pihak rumah sakit perlu menciptakan komitmen organisasi yang tinggi pada diri perawatnya dengan cara memberikan dukungan kepada perawat dalam bekerja, berkomunikasi dan berhubungan baik dengan perawat dan menciptakan rasa kebersamaan diantara perawat sebagai suatu bagian dari masyarakat yang kohesif dan merasa senasib, agar kelangsungan rumah sakit dapat berjalan dengan baik dengan adanya perawat-perawat yang berkompeten di dalamnya.
4. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, untuk itu pihak rumah sakit perlu memperhatikan dan menciptakan lagi iklim organisasi terkhusus pada kategori

dukungan dimana hasil penelitian menunjukkan total skor yang relatif rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Dukungan yang diberikan oleh pihak rumah sakit baik dukungan dari atasan maupun dari rekan sesama kerja belum maksimal diberikan, untuk itu pihak rumah sakit perlu memberikan dukungan kepada perawat dalam bekerja, dimana dukungan yang diberikan mampu memotivasi perawat untuk meningkatkan komitmennya terhadap rumah sakit dan tetap bertahan sebagai anggota rumah sakit.

5. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, untuk itu pihak RSIA Eria Bunda Pekanbaru perlu memperhatikan dan lebih meningkatkan lagi kepuasan kerja perawat dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, hangat dan aman, dengan cara memenuhi sarana dan prasarana yang diperlukan dan balas jasa yang layak dan adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dimana perawat yang merasa puas terhadap apa yang mereka peroleh akan meningkatkan komitmen mereka untuk terus bertahan sebagai anggota rumah sakit.
6. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk kedepannya agar komitmen organisasi lebih meningkat ada baiknya pihak RSIA Eria Bunda Pekanbaru perlu menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi perawat, memberikan standar-standar sesuai dengan kemampuan perawat, memberikan penghargaan bagi perawat yang memiliki prestasi,

dan selalu memberi dukungan dan motivasi kepada perawat untuk semangat dalam bekerja dimana dengan menciptakan iklim organisasi yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perawat akan menimbulkan kepuasan kerja bagi perawat, perawat yang puas akan meningkatkan komitmen organisasi pada diri mereka.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Rineka Cipta.
- Aktami, Bayu. 2008. *Kontribusi Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan*. Tesis Universitas Gunadarma, Jakarta.
- As'ad, Moh, 2001. *Psikologi industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Brown SP, & Leigh TW. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of applied psychology*, 81, pp:358-368.
- Chen, Ching-Fu. 2006. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Flight Attendants Turnover Intention: A Note. *Journal of Air Transport Management*, pp: 274-276.
- Crow, Mathew S., Chang-Bae Lee, Jae-Jin Joo. 2012. Organizational Justice and Organizational Commitment Among South Korean Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a Mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402-423.
- Hadinarti, Laksmi. 2009. *Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisational Pegawai Kantor Imigras Kelas 1 Khusus Soekarno-Hatta*.

- Handoko, H. T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Igalans, Jacques and Roussel, Patrice, 1999. A study of the Realitonships between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction; *Journal of Organizational Behavior*; 20, 1003-1025
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Jewell, L.N., & Siegall, M. (1989). *Psikologi industri/organisasi modern: psikologi terapan untuk memecahkan berbagai masalah ditempat kerja, perusahaan, industri, dan organisasi*. (edisi 2). Penerjemah: A. H. Pudjaatmaka & Meitasari. Jakarta: Arcan.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). "*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*". Jakarta : Erlangga.
- Lineker, Arru Gideon., Tetra Hidayati., Siti Maria. 2016. Pengaruh ilOrganisasi dan Kepuasan erja Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja karyawan, *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Manajemen vol 12 no 2*.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- M. Steer, Richard. 1985. *Efektifitas organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Profesionalisme Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 2
- Mathis, Jackson. (2006). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, Ami. 2002. *Komunikasi organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Newstorm, JW & Keith D. 2001. *Organization behavior : human behavior at work*. 9th, meGraw-Hill, Inc. Publishing company limited.
- Pangat, Andi Putranda Oemboe. 2013. Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomidan Bisnis*, 10(2), PP: 164-169.
- Priyatno, Duwi. 2008. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta, Mediakom
- Riduan & Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P., 2003, *Perilaku Organisas. Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Jilid, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P., 2008, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 , Jakarta :PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Setyanto, Adhi., Suharmono dan Sugiono. 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (intention to quit) dengan Komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada perusahaan perkebunan kelapa sawit teladan prima group. *Jurnal studi manajemen organisasi vol. 10, no 1*
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi
- Sugiarto dan Dergibson Siagan. 2000. *Metode Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Sugyono. 1999. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta

- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Timpe, A Dale. 1993. *Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Elex Media Komputindo, Gramedia.
- Tommy, Julia. 2004. Sikap terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 2 (1).
- Umar, H. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Veithzal Rivai (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Widiarti, Ni Luh Putu Dina. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali*. Universitas Udayana Bali.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat