

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA RSUD SELATPANJANG

Oleh: Selpiya Okta Iswanti

Oktaselpia@gmail.com

Pembimbing: OKTA KARNELI

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi.

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia

Kampus Bina Widya, KM 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Abstract

This research was conducted at Selatpanjang Hospital which is located on Jalan Dorak Selatpanjang. The purpose of the study was to determine and analyze the effect of career development and organizational commitment on morale partially and simultaneously. The research method used is descriptive quantitative analysis obtained from the results of questionnaires distributed to 117 respondents to non-medical employees of RSUD Selatpanjang, which is then processed with the SPSS program by conducting validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, analysis of determination (R²) and test the hypothesis by testing t (partial) and F (simultaneous). The tests conducted showed that career development had a positive and significant effect on morale, organizational commitment had a positive and significant effect on morale, then career development and organizational commitment had a positive and significant effect on morale in non-medical employees of RSUD Selatpanjang.

Keywords: Career Development, Organizational Commitment, Morale

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menghadapi persaingan antar perusahaan dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih perusahaan Bisnis maupun Jasa harus mengutamakan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi karena SDM adalah penggerak suatu organisasi. Bisnis maupun jasa adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan keuntungan dan kemanfaatan. Dalam dunia bisnis etika memiliki peran penting bagi perjalanan organisasi bisnis. Bisnis merupakan aktivitas yang memerlukan tanggung jawab moral dalam pelaksanaannya.

Bisnis tanpa etika akan membuat praktik bisnis menjadi tidak terkendali dan justru merugikan tujuan utama dari bisnis itu sendiri etika dilakukan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dunia bisnis. Setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak didalam dunia bisnis selalu mempunyai tujuan antara lain keuntungan (laba) dari usahanya sehingga jika didalam perusahaan terdapat suatu kendala yang menghambat yaitu berupa masalah akan dicari dari alternatif pemecahannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Dimana setiap perusahaan akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat untuk mendukung efektifitas dalam pekerjaan disebuah perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. pada hakikatnya sumber daya manusia sebagai penggerak bagi setiap kegiatan perusahaan. Apalagi dengan adanya perkembangan yang sangat pesat pada era globalisasi ini menuntut perusahaan untuk dapat berkembang agar mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Saat ini jasa merupakan sector ekonomi yang sangat besar dan tumbuh dengan pesat. Salah satu nya adalah jasa Rumah Sakit. Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang berharga dalam suatu perusahaan atau organisasi seperti rumah sakit. Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan jasa pelayanan ditentukan oleh kualitas SDM. Karyawan-karyawan terutama Karyawan non medis serta tim medis merupakan SDM terbesar di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Di Rumah Sakit Umum Daerah Selat Panjang jumlah perawat non medis tahun 2020 sebanyak 165 dari total keseluruhan. Karyawan non medis bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pasien dengan kompetensi dan kewenangan yang dimilikinya. Selain itu, karyawan non medis memiliki fungsi interdependen yang merupakan kemampuan menjalin hubungan baik atau tindakan kolaborasi dengan sesama perawat, dokter, maupun tenaga kesehatan lainnya.

Permasalahan yang sering terjadi adalah rendahnya semangat kerja. Semangat kerja merupakan hal penting dalam operasi perusahaan karena sangat berkaitan erat dengan kerja. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan memberikan sikap – sikap positif terhadap perusahaan, seperti kesetiaan, kegembira, kerjasama, kebanggaan dalam pekerjaan dan ketaatan dalam kewajiban. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus terkait masalah semangat kerja karyawan.

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan menurut Mulya (2019) pengembangan karir merupakan salah satu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang akan dicapai dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan.

Karyawan mengharapkan sesuatu yang memberikan keuntungan terhadap dirinya namun juga membutuhkan kepastian akan berkelanjutan karir mereka diperusahaan. Maka dengan semangat kerja yang tinggi juga akan mendukung terwujudnya pengembangan potensi dalam dirinya, bekerja dengan penuh energik, antusias dan penuh dengan kemauan untuk menyelesaikan 2 pekerjaannya, mereka datang ke kantor ingin bekerja dengan penuh kesungguhan (Oroh, 2018).

Menurut Musak (2015) Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat .

Selain kualitas produk, harga juga mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan. Harga merupakan salah satu faktor penting yang masuk kedalam unsur penjualan. Banyak perusahaan yang gulung tikar akibat menetapkan harga tidak sesuai dengan kualitas produk yang diberikan. Harga yang ditetapkan harus sesuai dengan tingkatan perekonomian konsumen dan kualitas yang diberikan agar konsumen dapat membeli produk tersebut.

Menurut Luthas (2006) Komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan RSUD Selat Panjang khususnya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan non medis. Kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi dapat diartikan sebagai kemampuan berkomitmen untuk memilih dan mengembangkan keorganisasian yang sesuai dengan kondisi, tujuan dan misi rumah sakit agar lebih baik lagi. Organisasi harus mampu meningkatkan semangat kerja karyawan non medis dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebaik mungkin.

Tinjauan Pustaka

Handoko (2000) Menyatakan Karir adalah posisi kerja terbaik yang dipegang oleh seseorang selama kehidupan kerjanya. Konsep dasar perencanaan karir yakni karir, jalur karir, sasaran karir, perencanaan karir dan pengembangan karir untuk memperoleh karir yang baik tidak di dapatkan dengan mudah namun akan melewati setiap langkah-langkah yang harus ditempuh seseorang.

Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan Hasibuan (2013).

Menurut Mathin Jackson (2002), menyatakan bahwa kebijakan akan pengembangan karir mempunyai dua pendekatan pengembangan yaitu ditempat kerja dan diluar tempat kerja melalui pendekatan peningkatan pendidikan, pelatihan dan terjadinya mutasi dalam suatu lingkup organisasi. secara keseluruhan dapat dipahami bahwa pengembangan karir dalam suatu perusahaan pada dasarnya dikembangkan atas empat dimensi yaitu:

- a. Pelatihan
- b. Pendidikan
- c. Mutasi

Komitmen merupakan keinginan dari seseorang untuk memberikan kemampuan, pengabdian, mengidentifikasi dan merasa dirinya menjadi bagian dari suatu organisasi ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi itu dan membantu mewujudkan tujuan dari organisasi.

Menurut Robbins dalam Sopiah (2008) komitmen organisasi merupakan

suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Mowday dalam Sopiah (2008) mengemukakan komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilaku dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi tersebut.

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi ada tiga indikator komitmen organisasional:

- a. *Komitmen Afektif*
- b. *Komitmen Berkelanjutan*
- c. *Komitmen Normative*

Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan - kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka atau sebagai suatu iklim dan suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Tohardi (2006) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan penuh kegairahan untuk mewujudkan tujuan bersama semangat kerja adalah kondisi suatu kelompok. Menurut Purwanto (2015) semangat kerja membuat orang senang dan mengabdikan pada pekerjaannya keluhan terhindari kerja menjadi stabil, efektif serta efisien. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat, Musak (2015).

Semangat kerja tidak selalu ada dalam dari karyawan terkadang semangat kerja dapat pula menurut indikator semangat kerja. Menurut Hasibuan (2005) semangat kerja adalah kemauan dan kesenangan yang

mendalam dilakukan ada lima dimensi semangat kerja sebagai berikut:

- a. Rendahnya Produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang rendah/tinggi
- c. Labour Turn over
- d. Tuntutan yang sering terjadi
- e. Kegelisahan dimana mana

Hubungan Pengembangan karir terhadap Semangat kerja

Setiap perusahaan itu sangat memperhatikan semangat kerja karyawannya karena perusahaan menganggap bahwa semangat kerja karyawan itu perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat tercapainya visi misi perusahaan. salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan atau visi misi perusahaan tersebut adalah dengan menerapkan disiplin kerja pada perusahaan. perusahaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan karir pada karyawan. dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan karyawan akan membawa dampak positif untuk perusahaan.

Apabila perencanaan karir yang dilakukan oleh individu dilakukan oleh karyawan sesuai dengan kesempatan karir yang diberikan perusahaannya, maka kemungkinan besar dari diri karyawan tersebut akan timbul suatu semangat kerja. Menurut Sugiyono (2008) juga menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Pengembangan karir Menurut Mathis dan Jackson (2002) merupakan tahap atau bagian proses perencanaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Hubungan Komitmen Organisasional terhadap Semangat kerja

Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat

menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Robert Kreitner (2005) menyatakan komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terkait dengan tujuan-tujuannya. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional itu sangat penting didalam perusahaan diaman karyawan harus berkomit harus bersungguh - sungguh dalam bekerja diperusahaan dan harus menanamkan sifat dan kesetiannya terhadap perusahaan tersebut.

Semangat kerja merupakan sikap individu kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerjasama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik perusahaan. Menurut mac Robert et al (2008). ketika para manajer sudah menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai maka akan memudahkan manajer untuk mengarahkan perilaku karyawan menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Menurut Syugiono (2013), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dirumuskan dan teori yang sudah ada maka dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga adanya pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pada RSUD Selatpanjang.

H2: Diduga adanya pengaruh Komitmen organisasional terhadap Semangat kerja pada RSUD Selatpanjang.

H3: Diduga adanya pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap semangat kerja pada RSUD Selatpanjang.

Teknik Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan pengembangan karir, komitmen organisasi dan semangat kerja digunakan instrument berupa kuisioner dengan pengukuran menggunakan menggunakan skala likert (5,4,3,2,1). Skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012).

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Selatpanjang jln. Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti,Riau

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selat Panjang berjumlah 165 orang.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan yang dilakukan untuk populasi. Oleh karena itu untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

. Untuk menentukan besaran sampel, peneliti menggunakan rumus slovin . Untuk lebih jelas rumus Slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2013)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = eror 5% (persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel)

Dari hasil tersebut didapatkan sampel penetian sebanyak 100 responden.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan kuesioner dan wawancara.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pernyataan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kusioner tersebut

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga

c. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi

Koefision determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara persial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat

Uji Simultan (Uji F)

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 20-30 tahun, jenis kelamin didominasi oleh Laki-laki, tingkat pendidikan terakhir responden yang mendominasi adalah tamatan SMA/D3.

Uji Intrumen Penelitian

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja

Analisis Regresi Linier Sederhana Pengembangan karir Terhadap Semangat Kerja

Persamaan regresi sederhana dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,285 + 1,116X$$

Dimana:

Y = Semangat Kerja

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Pengembangan Karir

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 12,285 Artinya apabila variabel pengembangan karir diasumsikan 0, maka Semangat kerja bernilai 12,285.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan karir bernilai positif yaitu 1,116 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka akan mengalami peningkatan sebesar 1,116.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Sederhana Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil hitung diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,515 atau 51,5%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir terhadap semangat kerja sebesar 51,5%, sedangkan presentase selebihnya yaitu sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial) Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap Semangat Kerja (Y), dapat dilihat t_{hitung} sebesar 11,046 dengan signifikansi 0,000. $t_{hitung} 11,046 > t_{tabel} 1,98081$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Ho

ditolak dan Ha diterima artinya Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada RSUD Selatpanjang. Artinya bahwa setiap dimensi yang ada didalam variabel pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja (Y). Hal ini menunjukkan hipotesis pertama (H₁) dari penelitian ini dapat diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja

Analisis Regresi Linier Sederhana Komitmen organisasional Terhadap Semangat Kerja

Persamaan regresi linear sederhana Komitmen organisasional terhadap Semangat Kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,325 + 0,826X$$

Dimana:

Y = Komitmen organisasional

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Semangat Kerja

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 19,325 ini dapat diartikan jika Komitmen Organisasional diasumsikan nol (0), maka Komitmen organisasional sebesar 19,325
2. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen organisasional bernilai positif yaitu 0,826 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasional sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Semangat Kerja sebesar 0,826.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Sederhana Komitmen organisasional Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil hitung diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,369 atau 36,9%. Hal ini menunjukkan bahwa

presentase sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap semangat kerja sebesar 36,9%, sedangkan presentase selebihnya yaitu sebesar 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial) Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja

Dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel komitmen organisasional (X₂) terhadap semangat kerja (Y), dapat dilihat t_{hitung} sebesar 8,206 dengan signifikansi 0,000. $t_{hitung} 8,206 > t_{tabel} 1,98081$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada RSUD Selatpanjang. Artinya bahwa setiap dimensi yang ada didalam variabel komitmen organisasional (X₂) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja (Y). Hal ini menunjukkan hipotesis pertama (H₂) dari penelitian ini dapat diterima.

Pengaruh Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja

Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 10,767 + 0,889X_1 + 0,285X_2$$

Dimana:

- Y = Semangat Kerja
- a = Nilai Konstanta
- b₁, b₂, = Koefisien Regresi
- X₁ = Pengembangan Karir
- X₂ = Komitmen Organisasional

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 10,767 ini dapat diartikan jika pengembangan karir dan komitmen organisasional diasumsikan nol (0), maka semangat kerja sebesar 10,767.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai positif yaitu 0,889 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan semangat kerja sebesar 0,889.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional bernilai positif yaitu 0,285 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasional sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan konsumen sebesar 0,285.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Berganda Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil hitung tersebut, diperoleh nilai R² (R Square) sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap semangat kerja sebesar 53,7%, sedangkan persentase sisanya yaitu sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Uji F (Uji Simultan) Pengaruh Kualitas Produk Dan Penetapan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen

Hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 66,228 > F_{tabel} = 3,08$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya bahwa

secara simultan pengembangan karir dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada RSUD Selatpanjang.

Dengan H_0 diterima maka setiap dimensi yang ada pada variabel pengembangan karir, dan setiap dimensi yang ada pada variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “diduga terdapat pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap semangat kerja pada RSUD Selatpanjang terbukti kebenarannya dan hal ini menunjukkan hipotesis ketiga (H_3) dari penelitian ini dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir pada karyawan non medis RSUD Selatpanjang secara keseluruhan setuju, dinilai 3 dimensi yaitu pelatihan, pendidikan dan mutasi. Dimana, dimensi pendidikan mendapatkan skor tertinggi dan dimensi mutasi mendapatkan skor terendah, tetapi masih dalam kategori setuju.
2. Komitmen organisasional pada karyawan non medis RSUD Selatpanjang secara keseluruhan sudah setuju, dinilai dari 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative. Dimana, dimensi komitmen afektif mendapatkan skor tertinggi dan dimensi komitmen normative mendapatkan skor terendah, tetapi masih dalam kategori setuju.

3. Semangat kerja pada karyawan non medis RSUD Selatpanjang secara keseluruhan adalah cukup setuju, Dimana, dimensi rendahnya produktivitas kerja mendapatkan skor tertinggi dan dimensi tingkat absensi serta tuntutan yang sering terjadi mendapat skor terendah, tetapi masih termasuk kategori cukup setuju.
4. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pada Karyawan non medis RSUD Selatpanjang. Semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semangat kerja akan semakin meningkat.
5. Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Karyawan non medis RSUD Selatpanjang. Semakin baik komitmen organisasional pada perusahaan, maka semangat kerja akan semakin meningkat.
6. Pengembangan karir dan Komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Karyawan non medis RSUD Selatpanjang. Semakin baik pengembangan karir dan komitmen organisasional pada perusahaan akan meningkatkan semangat kerja pada Karyawan non medis RSUD Selatpanjang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis Pengembangan Karir RSUD Selatpanjang, terdapat dimensi mutasi dengan skor terendah. Sehingga disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan pengembangan karir karyawan non medis, seperti keinginan untuk dapat mengembangkan posisi atau status karyawan dalam lingkup organisasi. hal ini dapat dilakukan dengan cara perusahaan memberikan kesempatan untuk para karyawan bekerja bersama dan bersosialisasi
2. Berdasarkan analisis Komitmen Organisasional RSUD Selatpanjang, terdapat dimensi Komitmen Berkelanjutan dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan komitmen berkelanjutan, seperti memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga tidak ada kerugian keluarnya karyawan dari organisasi.
3. Berdasarkan analisis Semangat Kerja karyawan non medis RSUD Selatpanjang. Terdapat tuntutan yang sering terjadi dengan jumlah skor terendah. Sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan kenyamanan dan memberikan fasilitas kerja yang baik bagi seluruh karyawan yang ada diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta

- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Mulya Dkk .2019. Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap semangat kerja Pegawai (Studi pada DPPKB Kota Banjar. *BUSINESS MANAGEMENT AND ENTEREPRENEURSHIP JOURNAL*. VOL1 NO 2.
- Musak, A.R. Pio, R.J. Tampi, R. 2015. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal Admisintrasi Publik Unsrat* 1, (10). ejournal.unsrat.ac.id.
- Oroh, R. Koleangan R. A. Mandagie, Y. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA* 6, (4). ejournal.unsrat.ac.id.
- Sopiah.2008.*PerilakuOrganisasional*.Andi.Yogyakarta a.
- Sugiyono .2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono .2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono., 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta. Thomson Learning.

Umar, Husein, 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.