

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA
PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program
Studi Manajemen Universitas Negeri Padang*



Oleh:

DILLA ZUERNI

(2015 / 15059124)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2019

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

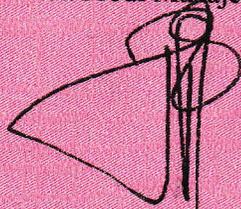
**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA
PADANG**

Nama : Dilla Zuerni
NIM/TM : 15059124/2015
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2019

Disetujui Oleh :

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen



Rahmiati, S.E., M.Sc
NIP. 19740825 199802 2 002

Pembimbing



Mega Asri Zona, SE, M.Sc
NIP.19880123 2015042 002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA
PADANG**

Nama : Dilla Zuerni
NIM/TM : 15059124/2015
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen S-1
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

Padang, Agustus 2019

Tim Penguji

1. Mega Asri Zona, SE, M.Sc (Ketua)
2. Chichi Andriani, SE., MM Anggota
3. Yuki Fitria, SE., MM Anggota

TandaTangan



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dilla Zuerni
NIM/ TM : 15059124/2015
Tempat / TanggalLahir : Padang/10 Mei 1997
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Adinegoro Rt.01 Rw.03 No.29 Kel.Lubuk Buaya
Kec.Koto Tangah Kota Padang
No. Hp/Telephone : 082287429427
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Komitmen Organisasional Pada Rumah Sakit Bhayangkara
Padang

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karyatulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karyatulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, 20 Juli 2019

Penulis



Dilla Zuerni
NIM. 15059124

ABSTRAK

DILLA ZUERNI (2015/15059124). **Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pda Rumah Sakit Bhayangkara Padang.**

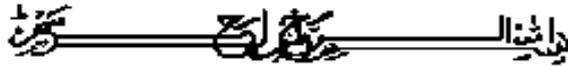
Pembimbing **Mega Asri Zona, SE, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada rumah sakit bhayangkara padang. Jenis penelitian ini tergolong penelitian deskriptif kausatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak bagian paramedis di Rumah Sakit Bhayangkara Padang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *total sampling* dengan sampel sebanyak 96 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Pengujian analisis dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan kontrak bagian paramedis Rumah Sakit Bhayangkara Padang. (2) Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan kontrak bagian paramedis Rumah Sakit Bhayangkara Padang.

Kata Kunci : Komitmen organisasional, Iklim Organisasi, Kepuasan kerja

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Rumah Sakit Bhayangkara Padang”**. Salam dan salawat kepada Rasullullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Mega Asri Zona, SE, MM selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Chichi Andriani, S.E., M.M selaku Penguji I dan Ibu Yuki Fitria, SE., MM selaku penguji II yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Rahmiati, S.E, M.Sc selaku Ketua program studi Manajemen dan Bapak Gesit Thabrani, S.E, M.T selaku sekretaris program studi manajemen, Bapak Supan Weri Mandar S.Pd selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan.

6. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
7. Direktur Rumah Sakit Bhayangkara Padang beserta karyawan-karyawan lain yang telah membantu penulis dalam penelitian dan pengambilan data.
8. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Alm. Zulkifli dan Ibunda Erni serta kakak tersayang AKP Dian Isnida, SH, MH, Dina Zuerni, SE dan seluruh keluarga besar tercinta yang tak pernah berhenti memberikan dukungan, kasih sayang, doa, semangat, baik materil maupun moril kepada Penulis demi penyelesaian Strata Satu (S1) ini.
9. Teman – teman terdekat , Driva Farelita, Nella Dwisri Wahyuni, Dona Julianda, Ade Gustira sari, dan teman – teman digrup Hijrah, MSDM'15 dll yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Rekan-rekan seperjuangan Manajemen 2015 serta alumni, senior dan adik-adik junior serta semua pihak yang telah memberikan dorongan dalam penyelesaian karya tulis ini.

Dengan pengetahuan serba terbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini walaupun dapat dikatakan jauh dari sempurna dan penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis khususnya. Amin.

Padang, Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. <i>Grand Teory</i>	13
2. Komitmen Organisasi	14
3. Iklim Organisasi	21
4. Kepuasan Kerja	27
B. Penelitian yang Relevan	33
C. Kerangka Konseptual	39
D. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	43

C. Populasi dan Sampel	43
D. Jenis dan Sumber Data	44
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	46
G. Instrumen Penelitian	48
H. Uji Instrumen Penelitian	49
I. Teknik Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
B. Hasil Penelitian	60
1. Deskripsi Responden	60
a. Jenis Kelamin	61
b. Berdasarkan Umur	61
c. Berdasarkan Pendidikan	62
d. Berdasarkan Masa Kerja	63
2. Deskripsi Variabel Penelitian	63
a. Komitmen Organisasional	64
b. Iklim Organisasi	65
c. Kepuasan Kerja	68
C. Hasil Analisis Data	70
1. Hasil Uji Instrumen Penelitian	70
a. Uji Validitas	70
b. Uji Reliabilitas	71
2. Hasil Analisis Data	71
a. Uji Prasyarat Analisis	71
b. Analisis Regresi Berganda	75
D. Pembahasan	79
1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional	79

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	82
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	86
B. Keterbatasan Penelitian	86
C. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Turnover Karyawan para medis Rumah Sakit Bhayangkara	7
2. Penelitian Yang Relevan	37
3. Rekapitulasi jumlah karyawan RS Bhayangkara Padang	44
4. Definsi Operasional	47
5. Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan	48
6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	49
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	61
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
11. Hasil Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional	64
12. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional	65
13. Hasil Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi	66
14. Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi	66
15. Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	68
16. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	69
17. Hasil Uji Validitas	70
18. Hasil Uji Reliabelitas	71
19. Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	72
20. Uji Multikolinearitas	73
21. Hasil Uji Linearitas	75
22. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Kerangka Konseptual	40
2 Struktur Organisasi	60
3 Uji Heterokedastisitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	92
2 Tabulasi data Uji Validitas Komitmen Organisasional (Y)	98
3 Tabulasi data Uji Validitas Iklim Organisasi (X ₁)	101
4 Tabulasi data Uji Validitas Kepuasan Kerja (X ₂)	104
5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)	108
6 Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel Iklim Organisasi (X ₁)	109
7 Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X ₂)	111
9 Tabulasi Data Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)	114
10 Tabulasi Data Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X ₁)	117
11 Tabulasi Data Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X ₂)	120
12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)	123
13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X ₁)	125
14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X ₂)	127
15 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional (Y)	129
16 Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi (X ₁)	137
17 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (X ₂)	145
18 Hasil Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional (Y)	155
19 Hasil Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional (Y)	156
20 Hasil Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional (Y)	157
21 Uji Normalitas	158
22 Uji Multikolinearitas	159
23 Uji Heterokedastisitas	160
24 Uji Linearitas	161
25 Analisis Regresi Linear Berganda	163

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan sistem pengelolaannya. Pengelolaan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang memiliki komitmen demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas organisasi.

Sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia merubah paradigma orang dalam dunia kerja. Kunci utama dari majunya sebuah organisasi adalah sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri, yaitu karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif pada organisasinya, karyawan akan memiliki rasa yang tetap membela organisasinya, selalu giat dalam pencapaian untuk meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat Wibowo (2014:428) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun, untuk memperoleh komitmen yang tinggi diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya.

Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Untuk mewujudkan komitmen karyawan diperlukan faktor-faktor penting dalam mendukung terwujudnya komitmen karyawan yang tinggi, diantaranya iklim organisasi, kepuasan kerja, keamanan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasikerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan dari beberapa faktor-faktor diatas proposal ini hanya berfokus pada iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterkaitan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab. Teori ini juga tidak lepas dari factor-faktor iklim organisasi yang kondusif bagi karyawan dengan memberi kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi. Tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Memotivasi karyawan dalam bekerja dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan/harapan mereka dalam berorganisasi, apabila kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk dapat bekerja dengan baik pada organisasi tersebut.

Dilihat dari komitmen karyawan pada organisasi sehingga dapat melahirkan kemampuan bekerja mereka dengan baik digunakan untuk mengembangkan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud. Menurut Brown dan Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing.

Iklm organisasi ini dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif karyawan untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya. Susanty (2012) menyatakan iklim organisasi pada organisasi satu dengan organisasi lain tertentu mengalami perbedaan, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut. Karyawan 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 baik sangat penting diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan organisasi dan kemudian dijadikan dasar penentuan tingkah laku bagi karyawan.

Terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi yang mencakup sifat hubungan interpersonal, sifat hirarki, sifat pekerjaan serta penghargaan organisasi terhadap anggotanya. Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh tetapi dapat dirasakan keberadaannya. Faktor lain yang dapat meningkatkan komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja. Karyawan yang sudah merasa puas terhadap pekerjaannya maka

karyawan tersebut akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan komitmen terhadap organisasi.

Chen,*et al.*, (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang penting di dalam penelitian mengenai sifat dari suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai seorang karyawan sebelum memiliki komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan perpaduan antara factor psikologis dan lingkungan pekerjaan yang mengakibatkan seseorang berkata puas dengan pekerjaannya. Sikap individu mengenai tingkat kepuasan kerja berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Pelaksanaan tugas organisasi dalam menghadapi tantangan dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja pegawai pemerintah. Di lain pihak motivasi akan mendorong kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Greenberg dan Baron (2003:148) kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Rumah Sakit Bhayangkara Padang merupakan salah satu jenis Rumah Sakit umum di kota Padang milik pemerintah yang tergolong dalam Rumah Sakit kelas III. Rumah Sakit ini dipimpin oleh direktur Dr. Tasrif dan terselenggara oleh polisi Republik Indonesia yang beralamat di jalan Jati No.1 Padang. Rumah Sakit Bhayangkara merupakan satu-satunya Rumah Sakit Polri di Sumatera Barat yang menjadi tempat pelayanan kesehatan bagi seluruh anggota polri, baik di kota Padang maupun yang berada di kewilayahan dan juga untuk masyarakat umum. Visi dari Rumah Sakit Bhayangkara Padang adalah memberikan pelayanan kesehatan terbaik bagi anggota Polri, PNS, Keluarga dan masyarakat umum. Berdasarkan dari visi tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi peningkatan mutu dan citra Rumah Sakit Bhayangkara Padang, salah satunya yaitu tenaga medis, dimana paramedis harus dapat bekerja secara profesional untuk dapat melayani pasien setiap harinya.

Komitmen dari setiap paramedis medis di Rumah Sakit Bhayangkara Padang tentunya merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya komitmen karyawan dapat lebih bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi juga akan merasa terikat dengan organisasinya sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah diharapkan.

Berikut adalah data *turnover* jumlah karyawan para medis Rumah Sakit Bhayangkara Padang :

Table 1. Data Turnover Karyawan para medis Rumah Sakit Bhayangkara

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan	<i>Turnover Rate %</i>
2016	22	22	94	23,4%
2017	16	33	123	13%
2018	5	28	126	4%
2019	17	9	132	12,87%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa tingginya *turnover* pada karyawan paramedis rumah sakit bhayangkara padang. Menurut Gillies (1989) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% pertahun. Dapat dilihat pada tahun 2016 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 22 orang atau sebesar 23,4% ini dapat dikatakan bahwa tingkat turnover karyawan tinggi. Pada tahun 2017 karyawan yang keluar sebanyak 16 orang atau sebesar 13%, dapat diartikan bahwa tingkat turnover pada tahun ini dikatakan tinggi. Ditahun 2018 terjadi penurunan tingkat turnover yang dapat dikatakan dibawah kategori normal yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 4%. Pada tahun 2019 terjadi peningkatan turnover yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 12,87%, dapat dikatakan tinggi.

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat karyawan yang keluar setiap tahunnya termasuk kedalam kategori tinggi, hal ini

disebabkan oleh kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasinya, karena apabila karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut akan merasa terikat dan loyal terhadap organisasinya.

Fenomena lain mengenai iklim organisasi pada Rumah Sakit Bhayangkara Padang dapat dilihat masih dijumpainya persaingan dengan sifat-sifat yang suka mengambil perhatian kepada atasan. Hal ini disebabkan oleh budaya kerja yang belum baik pada sebagian karyawan yaitu mereka akan bekerja dengan baik jika diperhatikan oleh atasan. Kurangnya kerjasama antar pegawai (*teamwork*), kurang terjalinnya komunikasi dan hubungan emosional. Kebebasan untuk mengembangkan kreatifitas karyawan dalam bekerja belum sepenuhnya dirasakan oleh karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Padang. Selain itu, masih adanya karyawan yang ikut campur dalam persoalan pribadi pegawai lainnya, hal ini menunjukkan kurangnya rasa menghargai privasi antar sesama karyawan, kurangnya kepercayaan dan saling keterbukaan dalam organisasi serta kurangnya simpatik dan pemberian dukungan baik dari atasan maupun dari sesama karyawan serta masih adanya dinding pembatas antara atasan dan bawahan. Dimana, kerja sama dan kejelasan tujuan merupakan faktor-faktor yang menentukan baik buruknya iklim organisasi pada Rumah Sakit Bhayangkara Padang.

Selain fenomena dari iklim organisasi penulis juga mengidentifikasi fenomena dari kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit Bhayangkara Padang

dapat dilihat dari kurang konsistensinya karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Masih adanya karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi, seperti adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja, adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, dan masih adanya karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya menunggu perintah dari atasan. Karyawan juga merasa bahwa promosi jabatan yang diberikan oleh atasan tidak sesuai dengan kemampuan dan ilmu yang mereka miliki, melainkan berdasarkan dari bagaimana hubungan kedekatan dengan atasan. Karyawan yang merasa bahwa mereka sudah melakukan pekerjaan dengan maksimal masih cenderung berfikir bahwa gaji atau upah yang diterima oleh karyawan tersebut tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Apabila karyawan sudah merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya maka komitmen yang diberikan karyawan terhadap organisasinya akan rendah.

Berdasarkan penjasandiatas, maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk membahasnya lebih rinci, dan akan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan diatas dan fenomena yang penulis amati dilapangan, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Iklim Organisasi Pada Rumah Sakit Bhayangkara Padang dirasakan masih kurang kondusif.
2. Kepuasan Kerja pada karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Padang dirasa masih rendah.
3. Komitmen Organisasional pada Rumah Sakit Bhayangkara Padang masih rendah.

C. Batasan Masalah

Banyak hal yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasional pada satu organisasi atau perusahaan. Namun demikian penulis menitikberatkan pembahasan pada pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Rumah Sakit Bhayangkara Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada rumah sakit bhayangkara padang ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada rumah sakit bhayangkara padang ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh dari iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada rumah sakit bhayangkara padang.
2. Pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada rumah sakit bhayangkara padang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, penambah wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia tersebut, terutama yang berhubungan dengan Komitmen Organisasional.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia terkait dengan variabel yang diteliti.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan mutu manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. *Grand Theory*

Teori merupakan suatu realita yang sudah teruji dan berlaku umum. Adapun tujuan dibuatnya kajian teori ini adalah untuk memperkuat pernyataan-pernyataan sebelumnya mengenai penelitian ini. *Grand theory* yang mendasari penelitian ini adalah *Social Exchange Theory* (SET). Teori ini menyatakan bahwa karyawan cenderung mengembangkan hubungan berkualitas tinggi berdasarkan pada siapa mereka berinteraksi, bagaimana mereka berinteraksi, dan bagaimana pengalaman mereka (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005).

Ketika karyawan diperlakukan dengan cara yang adil dan hormat oleh pimpinan, mereka cenderung memikirkan hubungan dengan pimpinan dalam hal pertukaran sosial daripada pertukaran ekonomi (Blau, 1964). Karyawan cenderung melakukan tindakan balasan dengan memberikan usaha ekstra ke dalam pekerjaan atau dedikasi terhadap pekerjaan yang lebih banyak (Brown *et al.*, 2005) dan bersedia untuk menjadi lebih banyak terlibat dalam pekerjaan (Macey *et al.*, 2009).

Terkait dengan penelitian ini, sesuai dengan *grand theory* yaitu *social exchange theory* (SET), perilaku dari seorang individu sesuai dengan apa

yang di rasakan dan didapatkannya dari perusahaan. Seorang individu yang merasakan iklim organisasi dan juga kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkannya , maka seorang individu akan cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Apabila iklim organisasi yang dirasakan oleh individu sangat baik maka individu tersebut akan memberikan timbal balik terhadap organisasi, dengan cara berkomitmen terhadap organisasinya, begitu juga dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang individu sangat memuaskan dan memberi pengaruh positif maka dengan adanya hal tersebut karyawan akan berkomitmen terhadap organisasi.

2. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen sangat erat kaitannya dengan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (2006:249) komitmen organisasional merupakan:

1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok

2. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi
3. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Mathis dan Jackson (2000) seperti yang dikutip Sopiah (2008:155) mengatakan komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam di dalam organisasi tersebut (Robbins 2010:40).

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2014:428), komitmen organisasional adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetapa dalam perusahaan di masa depan. Komitmen biasanya lebih kuat di antara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam

organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen.

Dari beberapa definisi komitmen organisasional dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya menurut Mcshane dan Von Glinow (2010:113) dalam Wibowo (2007:431) memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. *Justice and support* (keadilan dan dukungan). *Affective commitment* lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral.
2. *Shared values* (nilai bersama). *Affective commitment* menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat

tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.

3. *Trust* (kepercayaan). Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko.
4. *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional). Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.
5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Pelibatan pekerja meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron (1995) dalam Winarta (2008:24), faktor-faktor komitmen organisasi meliputi:

1. Karakteristik kerja yaitu pekerjaan yang menuntut tanggung jawab besar dan adanya kesempatan promosi terbuka lebar akan mencapai komitmen organisasional yang lebih tinggi.
2. Penghargaan yang wajar, adil dan memuaskan bagi karyawan akan menghasilkan komitmen yang lebih tinggi.
3. Kesempatan mendapatkan pekerjaan alternatif. Karyawan yang mempunyai keyakinan dan mampu mendapatkan pekerjaan di tempat lain akan lebih rendah komitmen organisasionalnya.

4. Perlakuan terhadap karyawan baru. Metode seleksi dan *training*, komunikasi yang baik serta jelasnya nilai-nilai organisasi akan mempengaruhi komitmen karyawan.
5. Karakteristik personal. Individu dengan kedudukan yang baik dan masa jabatan yang lama cenderung mempunyai komitmen yang lebih tinggi dibanding yang masa kerjanya baru.

Luthans (2006:249), mengatakan bahwa komitmen organisasi ditentukan oleh 1) variabel personal, meliputi: usia, masa jabatan dalam organisasi, dan disposisi individu seperti kontrol atribusi baik internal ataupun eksternal, dan 2) variabel organisasional meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan.

Arep dan Hendri (2003:77) menyatakan bahwa rendahnya komitmen dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: 1) kepemimpinan, 2) kecerdasan, 3) insentif yang diterima, 4) motivasi kerja, 5) kerjasama, 6) kesesuaian penempatan kerja dan 7) iklim organisasi. Menurut Sutrisno (2010:295) dalam organisasi, komitmen sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja. Asumsinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula komitmen organisasional.

c. Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Meyer dan Allen dalam Harwin (2014) membedakan komitmen organisasional atas tiga tipe komponen, yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

a. Emosional

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

b. Identifikasi

Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

c. Keterlibatan karyawan dalam organisasi

Komitmen afektif muncul karena adanya keterlibatan karyawan dalam kegiatan dalam organisasi. Dengan keterlibatan seorang karyawan dalam organisasinya maka karyawan tidak dapat meninggalkan organisasinya karena akan merugikan.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komponen berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.

a. Kerugian bila meninggalkan organisasi

Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

b. Karyawan membutuhkan organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1984), karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasikan manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

3. Komitmen normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi,

tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

- a. Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain.

Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai tahap komitmen normatif yang tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi.

- b. Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi

Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang. Dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri karyawan disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan karyawan terhadap organisasi.

2. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi secara individual dan kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal

organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Tagiuri dalam Achmad, (2007:144) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan dan dialami oleh para anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan yang bias dijelaskan dalam bentuk satu set karakteristik atau atribut organisasi. Pendapat lain diungkapkan oleh Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Boone dan Kurtz dalam Swastha (2002:130) dalam kurniasari (2013) iklim organisasi merupakan kualitas dari proses interaksi dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2008:121) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu

set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Achmad (2007:147) juga menegaskan tentang kesamaan konsep iklim organisasi dan budaya organisasi diantara: 1) Fenomena yang ingin diungkapkan oleh kedua konsep tersebut adalah lingkungan internal organisasi, 2) Keduanya menegaskan pentingnya peran orang-orang yang ada didalam organisasi dalam menyikapi upaya organisasi untuk memahami lingkungannya, 3) Baik budaya organisasi maupun iklim organisasi berupaya untuk mengintegrasikan orang-orang di dalam organisasi agar memiliki sudut pandang yang sama dalam memahami fenomena lingkungan internal organisasi.

Sementara itu, Robert Stringer dalam Wirawan (2008:126) menyatakan bahwa budaya dan iklim organisasi merupakan dua hal yang berbeda. Budaya organisasi menekankan diri pada asumsi-asumsi tidak diucapkan yang mendasari organisasi, sedangkan iklim organisasi berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai. Iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Jika budaya organisasi relative bersifat tetap dalam jangka panjang sedangkan iklim organisasi bersifat relative sementara dan dapat berubah dengan cepat. Budaya organisasi mempunyai banyak variabel, sehingga terlalu besar untuk dikelola secara normal. Mengubah budaya organisasi lebih sulit daripada mengubah perilaku organisasi anggotanya.

Iklm organisasi lebih mudah diakses dan diukur ketika mengubah perilaku di tempat kerja.

Dari kedua pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya dan iklim organisasi merupakan dua hal yang berbeda. Penerapan budaya dapat mempengaruhi perilaku organisasi secara positif, namun pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi dapat bersifat positif dan dapat bersifat negative. Oleh karena itu, untuk mengubah budaya organisasi dapat dimulai dengan mengubah iklim organisasi. Namun, baik iklim maupun budaya organisasi sesungguhnya berupaya untuk mengungkapkan hubungan antara *actor* (orang-orang di dalam organisasi) dengan lingkungan internalnya meski cara yang digunakan untuk mengungkapkannya berbeda.

b. Indikator Iklim Organisasi

Menurut Altman dalam Wirawan (2008:131) ada beberapa indikator yang bisa digunakan dalam mengukur iklim organisasi suatu perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.

2) Standar-standar

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak harapan.

4) Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan

rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5) Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

6) Komitmen

Komitmen adalah merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

c. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Tagiuri dalam (Achmad, 2007:144) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan dan dialami oleh para anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan yang biasa dijelaskan dalam bentuk satu set karakteristik atau atribut organisasi. Menurut Stringer dalam Wirawan (2007:131) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi yang dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu salah satunya adalah komitmen.

Beberapa penelitian yang berhubungan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Swastadiguna (2018) menemukan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suarningsih (2013) yang hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasional yang artinya semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka komitmen organisasional dari setiap karyawan akan meningkat.

Berdasarkan dari grand teori *Social Exchange Theory (SET)* menyatakan bahwa karyawan akan cenderung mengembangkan hubungan yang berkualitas tinggi berdasarkan pada siapa mereka berinteraksi dan bagaimana cara mereka berinteraksi, terkait dengan penelitian ini apabila iklim organisasi yang dirasakan oleh setiap karyawan sangat baik dan kondusif maka karyawan tersebut akan memberikan timbal balik terhadap organisasinya yaitu dengan cara berkomitmen tinggi terhadap organisasinya.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan suatu pengertian yang sulit

didefinisikan. Bagi karyawan sendiri kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai rasa puas bukan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan yang baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013:501) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selanjutnya menurut Rivai (2013:856) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2009:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Sementara itu Sunyoto (2012:26) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak pada sikap positif karyawan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2013:501) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa batasan yang diberikan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang atau tidak senangnya seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan, perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) yaitu sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting individual.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lain.

5) Komponen genetik (*Genetic Components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting

untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2008) yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah.

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

- 2) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja.

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

- 4) Kepuasan terhadap kesempatan promosi.

Pada saat dipromosikan karyawan pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan keahlian, kemampuan serta tanggungjawab.

- 5) Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi).

Kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar pengaruhnya bagi karyawan maupun perusahaan. Kepuasan kerja sering dihubungkan dengan komitmen organisasional. Menurut Sutrisno (2010:295) dalam organisasi, komitmen sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja. Asumsinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula komitmen organisasional.

Menurut Robbins (1996) dalam Sunjoyo (1999:1), komitmen organisasional merupakan salah satu indikator yang baik terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh baik intrinsik maupun ekstrinsik, yaitu dalam bentuk pemihakan individual terhadap pekerjaan dan organisasi. Individual yang mendapatkan kepuasan kerja (intrinsik & ekstrinsik) dalam organisasi cenderung memiliki tingkat komitmen jenis afektif, karena kepuasan tersebut berasal dari dalam dirinya, dan juga didukung dari keadaan lingkungan pekerjaan yang baik.

Sependapat dengan Robbins, Clive dan Richard dalam Chang dan Lee (2006) menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan hasil dari kepuasan kerja dan memiliki pengaruh yang positif. Luthans (1995) juga menyatakan hal yang sama, kepuasan kerja (intrinsik & ekstrinsik)

memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap komitmen organisasional.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zandi, *et al.*, (2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasional, ini berarti bahwa apabila karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang tinggi didalam organisasinya maka komitmen dari setiap karyawan tersebut akan meningkat.

Berdasarkan dari grand teori *Social Exchange Theory (SET)* menyatakan bahwa karyawan akan cenderung mengembangkan hubungan yang berkualitas tinggi berdasarkan pada siapa mereka berinteraksi dan bagaimana cara mereka berinteraksi, terkait dengan penelitian ini apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan sangat tinggi dan memuaskan maka karyawan tersebut akan memberikan timbal balik terhadap organisasinya yaitu dengan cara berkomitmen tinggi terhadap organisasinya.

B. Penelitian Yang Relevan

Untuk mendukung penelitian yang penulis lakukan, maka diperlukan penelitian yang serupa yang telah dilakukan sebelumnya, agar dilihat dan diketahui penelitian ini berpengaruh dan mendukung atau tidaknya dengan penelitian sebelumnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suarningsih (2013) dengan Judul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan di Rumah Sakit Lawang Medika Malang dengan jumlah sampel sebanyak 81 responden. Iklim organisasi diukur dengan menggunakan modifikasi *Organizational Climate Questionnaire (OCQ)*. Analisis data yang digunakan adalah uji *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Swastadiguna (2018) dengan judul *The Effect Of Organizational Climate On Organizational Commitment With Job Satisfaction As Mediating Variable* di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar, Bali, Indonesia. dengan jumlah sampel sebanyak 84 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan positif antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Dina Widiarti, *et al.*, (2016) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali, dengan jumlah sampel sebanyak 17 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Azman Ismail (2016) dengan judul *Effect Of Job Satisfaction On Organizational Commitment*, dengan jumlah sampel 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Shonia Rahma Ausri, *et al.*, (2018) dengan judul *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)*, dengan jumlah sampel 79 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
6. Penelitian yang dilakukan oleh Rani Puspita Sari (2017) dengan judul *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru)* jumlah sampel sebanyak 76 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Maizar Saputra (2017) dengan judul *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Republika Media*

Mandiri dengan jumlah sampel sebanyak 128 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Ali Muhammad Hammad, (2018) dengan judul "*The effect of job satisfaction on the organizational commitment of teachers, with special reference to private-sector universities of Punjab, Pakistan*", dengan jumlah sampel 377 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Firmananda Utama Akbar, *et al.*, (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang), dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Zandi, *et al.*, (2018) dengan judul "*The effect Of Job satisfaction on Organizational Commitment : a Study of Employee's Perfomance in Malaysian Call centers*", dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Tabel.2 Penelitian Yang Relevan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Independent variable (X)	Dependent variable (Y)	Hasil penelitian
1.	Suarningsih (2013)	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan di Rumah Sakit Lawang Medika Malang	Iklim Organisasi	Komitmen Organisasional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat pengaruh yang signifikan positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi
2	Swastadiguna (2018)	<i>The Effect Of Organizational Climate On Organizational Commitment With Job Satisfaction As Mediating Variable</i> di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar, Bali, Indonesia	Iklim Organisasi	Komitmen Organisasional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat pengaruh signifikan positif antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
3	Ni Luh Putu Dina Widiarti, <i>et al.</i> , (2016)	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali	Iklim organisasi Kepuasan kerja	Komitmen organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat pengaruh signifikan positif antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
4	Azman Ismail (2016)	<i>Effect Of Job Satisfaction On Organizational Commitment</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Organizational Commitment</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat terdapat pengaruh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
5	Shonia Rahma Ausri, <i>et al.</i> , (2018)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai	iklim organisasi kepuasan kerja	komitmen organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja

		Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang),			terhadap komitmen organisasi.
6	Rani Puspita Sari (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perawat Risia Eria Bunda Pekanbaru)	Iklim organisasi Kepuasan kerja	Komitmen organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
7	Maizar Saputra (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Republika Media Mandiri	Iklim organisasi Kepuasan kerja Keterlibatan kerja	Komitmen organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
8	Ali Muhammad Hammad, (2018)	<i>The effect of job satisfaction on the organizational commitment of teachers, with special reference to private-sector universities of Punjab, Pakistan</i>	Kepuasan kerja	Komitmen organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
9	Firmananda Utama Akbar, <i>et al.</i> , (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)	Kepuasan kerja	Komitmen organisasi Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan
10	Zandi, <i>et al.</i> , (2018)	<i>The effect Of Job satisfaction on Organizational Commitment : a Study of Employee's Perfomance in</i>	Kepuasan kerja	Komitmen organisasional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka berfikir ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tingkat komitmen organisasional karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Padang yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Sumberdaya manusia mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar. Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seseorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawannya.

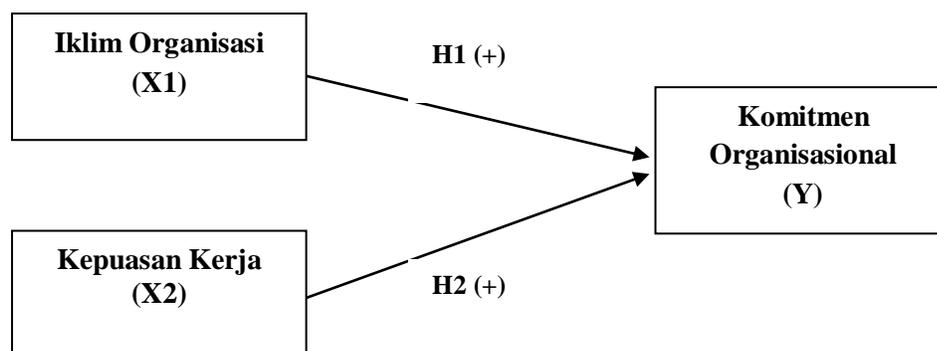
Iklim organisasi yang menyenangkan akan tercipta, apabila ada hubungan yang harmonis. Seorang karyawan yang menjalankan tugas atau tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi juga memerlukan dukungan dari atasan maupun rekan kerjanya, karena dalam kehidupan sosial menjaga hubungan baik dengan orang lain adalah kunci utama dalam dalam mencapai keberhasilan.

Apabila iklim organisasi disuatu organisasi tersebut baik akan menciptakan komitmen organisasional karyawan yang tinggi, begitu pula sebaliknya.

Begitupun dengan kepuasan kerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja maka karyawan tersebut akan senang dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya, sehingga dapat menimbulkan komitmen didalam diri karyawan tersebut kepada organisasinya. Berdasarkan uraian diatas, dapat digambarkan hubungan ketiga variabel penelitian seperti pada gambar kerangka konseptual berikut:

Dalam penelitian ini akan didapat pengaruh antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Rumah Sakit Bhayangkara Padang yang dapat dilihat dalam kerangka konseptual penelitian berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



D. Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini terdapat variabel dependen yaitu komitmen organisasional, iklim organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi secara individual dan kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat bahawasanya iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Sebab iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang ada didalam sebuah organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suarningsih (2013) maka dapat disimpulkan bahwa :

H1 :Iklim Organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Padang.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau tidak senangnya seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya. Berdasarkan penelitiann yang dilakukan oleh Azman Ismail (2016) menyatakan bahwa ketika karyawan dapat merasa puas dengan hasil dari sesuatu yang telah mereka kerjakan maka akan timbul dengan sendirinya komitmen organisasional yang lebih besar, maka berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa :

*H2 : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap
Komitmen Organisasional Karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara
Padang.*

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian melalui analisis regresi linear berganda antara variabel-variabel bebas iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat komitmen organisasional karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Variabel Komitmen Organisasional karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Padang. Artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan pada Rumah sakit Bhayangkara Padang.
2. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara padang. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan maka semakin tinggi Komitmen Organisasional karyawan Rumah Sakit Bhayangkara padang.

B. Keterbatasan Penelitian

Secara objektif masih banyak faktor lain yang turut mempengaruhi komitmen organisasional. Namun, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan diteliti pada faktor yang menurut penulis sangat

berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Padang.

C. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

Untuk dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan, sebaiknya Rumah Sakit Bhayangkara Padang, disarankan meningkatkan tanggung jawab anggota di dalam perusahaan dilakukan dengan cara mengarahkan karyawan untuk bekerja secara *team work*. Semakin kondusif iklim organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan Rumah sakit Bhayangkara Padang karena iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan yang berdampak langsung terhadap komitmen organisasional.

Pada kepuasan untuk meningkatkan proses dan pengendalian manajer dalam menentukan promosi jabatan, pimpinan Rumah Sakit Bhayangkara padang harus mengambil keputusan berdasarkan pada informasi yang akurat dan lengkap serta tidak menguntungkan kelompok atau individu tertentu., dan lebih memperhatikan, meningkatkan hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara seluruh karyawan.

2. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Diharapkan nanti pada penelitian selanjutnya digunakan sampel yang lebih banyak lagi. Dan peneliti yang akan datang dapat menambah faktor lain dari komitmen organisasional.