

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN DI RS “X”**

**Agung Wahyu Handaru**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: agung\_1178@yahoo.com

**Try Utomo**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: tryutomo@live.com

**I Ketut R Sudiarditha**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: sudiarditha@yahoo.com

***ABSTRACT***

*The purposes of the research are: 1) to get some information related with work environment, compensation, organizational commitment and employee's job satisfaction at Hospital “X”, 2) to test the influence of work environment towards employee Job satisfaction, 3) to test the influence of compensation policy towards employee Job satisfaction, 4) to test the influence of organizational commitment towards employee Job satisfaction, 5) to test the influence of work environment, compensation and organizational commitment towards employee Job satisfaction. The analysis implemented in this research was descriptive and explanatory analysis. The samples in this research are 120 grade III employees in Hospital “X”. The result showed that the work environment, compensation policy and organizational commitment have a positive and significant impact toward Job satisfaction.*

*Keywords: Work environment, Compensation, Organizational Commitment and Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja karyawan merupakan topik penelitian yang selalu menarik untuk dikaji karena sifatnya yang kompleks serta menghasilkan beragam temuan di seluruh dunia dalam konteks industri jasa dan manufaktur. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel kompleks yang banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, komitmen, serta gaya gaya kepemimpinan (Mathis dan Jackson, 2009). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan kondisi ideal yang

selalu diinginkan oleh setiap organisasi (Panggabean, 2004) namun dalam pelaksanaannya selalu menemui kendala terkait dengan faktor internal perusahaan (Mangkunegara, 2009). Penelitian tentang Kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor memunculkan beragam temuan, namun secara umum kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi (Budiar, 2004; Kesuma, 2007; Panudju, 2003). Masalah dalam kepuasan kerja juga dialami oleh RS “X” dimana dalam beberapa waktu terakhir berdasarkan catatan dan data dari pihak manajemen rumah sakit, kepuasan kerja karyawan dinilai rendah. Dalam konteks manajemen modern, kepuasan karyawan merupakan awal bagi upaya mendapatkan keunggulan kompetitif dalam persaingan global (Robbins dan Judge, 2007), sehingga RS “X” perlu melakukan perbaikan internal untuk meningkatkan kembali kepuasan kerja karyawannya.

## **KAJIAN TEORI**

### **Lingkungan kerja**

Supardi dalam Prabowo (2008:28) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Gibson (dalam Sari, 2007: 19) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua dimensi yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan (Wursanto, 2005: 301).

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh.

## **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2005:135) Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

Menurut Rivai (2004:357), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Berdasarkan definisi kompensasi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya.

## **Komitmen Organisasi**

Desiana dan Soetjipto dalam Suparman (2007:29), komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Porter et al. dalam Suparman (2007:29) komitmen organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi dicirikan oleh tiga faktor psikologis:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
2. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

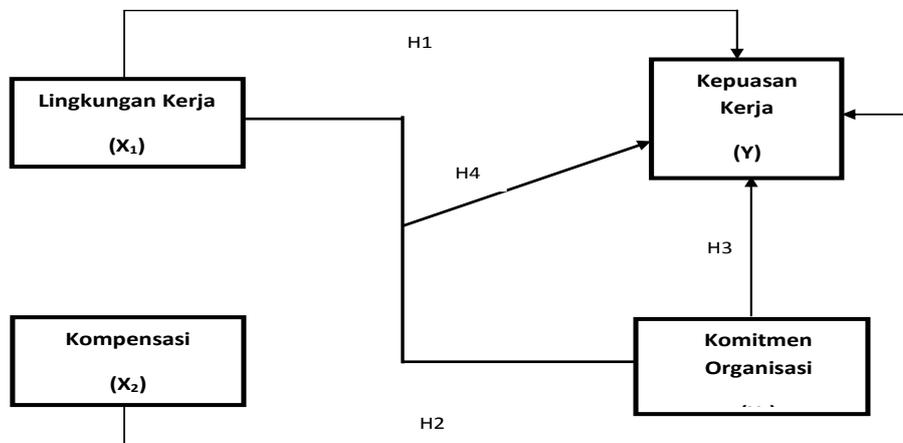
Berdasarkan pendapat para ahli di atas, komitmen organisasi adalah individu yang mempunyai kesamaan pikiran di dalamnya dan sejalan dengan visi dan misi organisasi, kemudian individu-individu tersebut setia dengan organisasi yang dijalaninya.

## Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. 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 (Robbin, 2008:31). Sedangkan George dan Jones (2000: 34) mengartikan kepuasan kerja sebagai kumpulan perasaan dan kepercayaan yang karyawan rasakan tentang pekerjaannya saat ini.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang positif atau negatif yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1: Kerangka Pemikiran**  
Sumber : Data diolah oleh peneliti

## Hipotesis

### Hipotesis 1

H<sub>0</sub> : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit “X”.

H<sub>a</sub> : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit “X”

Hipotesis 2

H<sub>o</sub> : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit “X”

H<sub>a</sub> : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit “X”

Hipotesis 3

H<sub>o</sub> : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit “X”

H<sub>a</sub> : Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit “X”

Hipotesis 4

H<sub>o</sub> : Lingkungan kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit “X”

H<sub>a</sub> : Lingkungan kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit “X”

## **METODE PENELITIAN**

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Menurut Sekaran (2006:158) studi deskriptif dilakukan dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variable yang diteliti dalam suatu situasi. Sedangkan penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit “X”

### **Metode Penentuan Populasi dan Sampel**

Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

- n = Ukuran sampel  
N = Ukuran populasi  
e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Berdasarkan rumus di atas, maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{170}{1 + 170 (0.05)^2} = 119,3$$

Populasi dari penelitian ini meliputi seluruh karyawan PNS golongan III dari beberapa bagian unit instalasi dan rawat inap rumah sakit "X". Sampel dalam penelitian ini adalah 120 karyawan.

## Metode Analisis

### Uji Validitas

Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate pearson* atau *product moment* jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

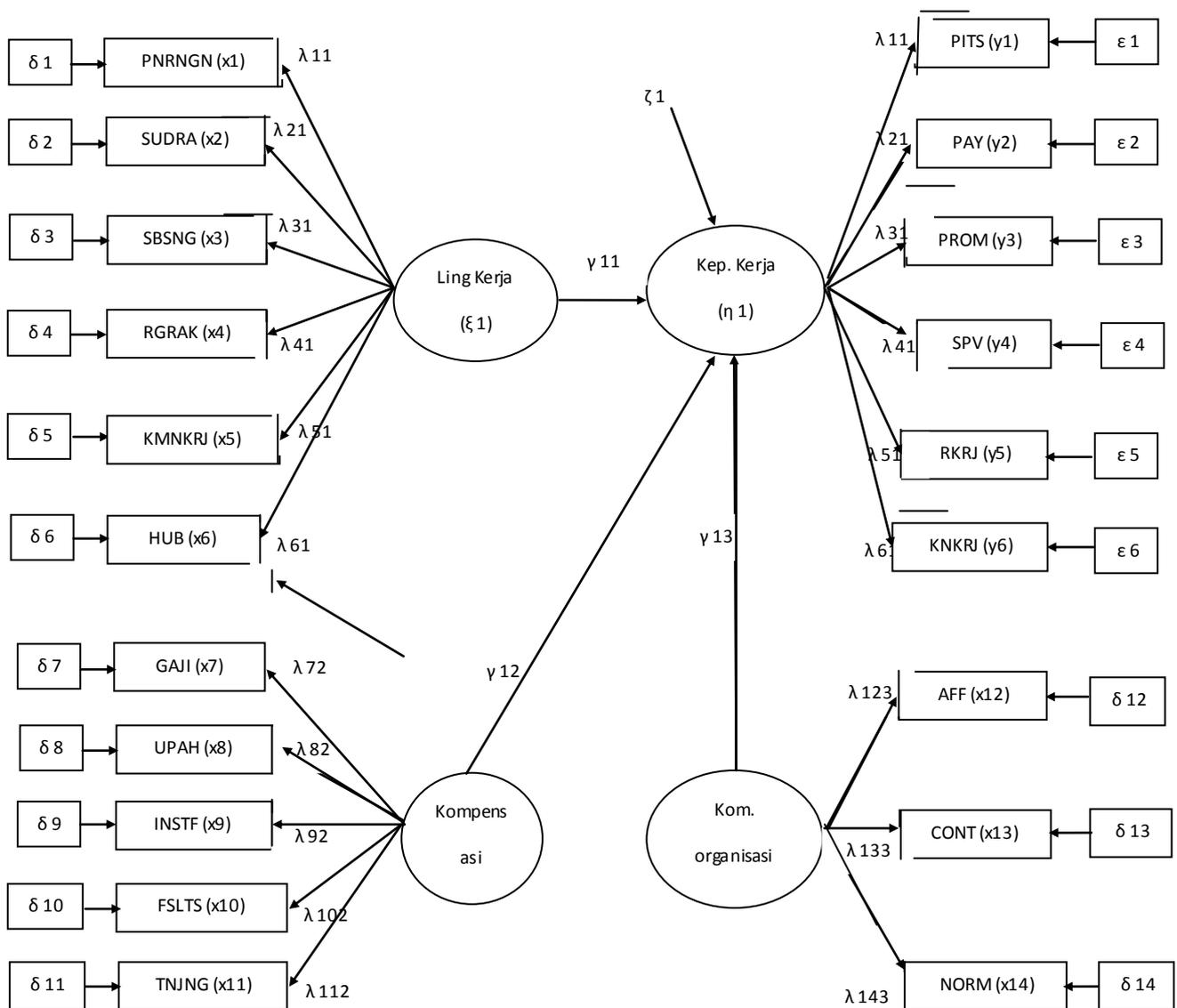
### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.

### Teknik SEM

Peneliti menggunakan teknik *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan menggunakan *software LISREL 8.80*. Pemodelan persamaan struktural dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor, model struktural, dan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini menggunakan teknik analisa faktor konfirmatori. Adapun deskripsi langkah-langkah *SEM* oleh Hair et al dalam Irham (2009:38), antara lain:

1. Pengembangan Model Berbasis Teori
2. Mengkonstruksi Diagram Jalur Untuk Hubungan Kausal
3. Mengkonversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural dan Model Pengukuran
4. Memilih Matriks Input dan Estimasi Model
5. Menilai Identifikasi Model Struktural
6. Evaluasi Kecocokan Model Berdasarkan Kriteria *Goodness-of-Fit*
7. Interpretasi dan Modifikasi Model



**Gambar 2: Model *structural* dari hubungan antara Lingkungan kerja, Kompensasi, Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja**

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Keterangan simbol:

- $\xi$  (ksi) : Variabel laten eksogen (independen)
- $\eta$  (eta) : Variabel laten endogen (dependen)
- $\gamma$  (gamma) : Hubungan langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen
- $\lambda$  (lambda) : Hubungan antara variabel eksogen atau endogen terhadap indikatornya
- $\varepsilon$  (EPSILON) : Tingkat *error* dari indikator variabel endogen
- $\delta$  (DELTA) : Tingkat error dari indikator variabel eksogen
- $\zeta$  (ZETA) : Kesalahan dalam persamaan antara variabel eksogen dan/atau endogen terhadap variabel variabel endogen
- $\phi$  (PHI) : Kovarians/korelasi antara variabel eksogen

### Uji Kesesuaian Model (*Goodness Of Fit*)

Tabel 1 menunjukkan nilai uji kesesuaian model sebagai kriteria model yang dikatakan baik menurut Ghozali dan Fuad (2008).

**Tabel 1 : Goodness of Fit Indicates ( Indeks Pengujian Kelayakan Model)**

Ukuran GOF	<i>Cut-Off Value</i>
<b><i>Absolute Fit Indices</i></b>	
<i>Chi-Square</i> ( $X^2$ )	Membandingkan hasil probabilitas (p) pada <i>output</i> . Jika $p > 0.05$ maka $H_0$ diterima dan sebaliknya
GFI ( <i>Googness of Fit Index</i> )	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai GFI, semakin fit sebagai model. $GFI \geq 0.90$ adalah <i>good fit</i> , sedangkan $0.80 \leq GFI \leq 0.90$ adalah <i>marginal fit</i>
AGFI ( <i>Adjusted Goodness of Fit Index</i> )	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai GFI, semakin fit sebagai model. $GFI \geq 0.90$ adalah <i>good fit</i> , sedangkan $0.80 \leq GFI \leq 0.90$ adalah <i>marginal fit</i>
RMR ( <i>Root Mean Residual</i> )	Nilai RMR yang semakin mendekati 0, menunjukkan model semakin baik
<b><i>Incremental Fit Indices</i></b>	
NFI ( <i>Normed Fit Index</i> )	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai GFI, semakin fit sebagai model. $GFI \geq 0.90$ adalah <i>good fit</i> , sedangkan $0.80 \leq GFI \leq 0.90$ adalah <i>marginal fit</i>
CFI ( <i>Comparative Fit Index</i> )	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai GFI, semakin fit sebagai model. $GFI \geq 0.90$ adalah <i>good fit</i> , sedangkan $0.80 \leq GFI \leq 0.90$ adalah <i>marginal fit</i>
TLI ( <i>Tuker Lewis Index</i> )	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai GFI, semakin fit sebagai model. $GFI \geq 0.90$ adalah <i>good fit</i> , sedangkan $0.80 \leq GFI \leq 0.90$

adalah *marginal fit*

IFI ( <i>Incremental Fit Indices</i> )	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai GFI, semakin fit sebagai model. $GFI \geq 0.90$ adalah <i>good fit</i> , sedangkan $0.80 \leq GFI \leq 0.90$ adalah <i>marginal fit</i>
<b><i>Parsimony Fit Indices</i></b>	
PNFI (Pratio x NFI)	Harus dalam <i>range values</i> antar 0 sampai dengan 1
PCFI (Pratio x CFI)	Harus dalam <i>range values</i> antar 0 sampai dengan 1
RMSEA ( <i>Root Mean Square Error of Approximation</i> )	Jika nilai RMSEA $\leq 0.05$ menunjukkan model <i>close fit</i> , $\leq 0.08$ <i>good fit</i>
AIC ( <i>Aikake Information Criterion</i> )	Jika nilai AIC lebih kecil daripada <i>saturated model</i> maka model dianggap fit
ECVI ( <i>Expected Cross-Validation Index</i> )	Jika nilai ECVI lebih kecil daripada <i>saturated model</i> maka model dianggap fit

Sumber : Data diolah oleh peneliti

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 2 : Hasil Uji Validitas**

Variabel	Nomor item sebelum uji validitas	Jumlah angka yang tidak valid	Nomor item yang tidak valid	Jumlah item yang valid
Lingkungan Kerja	18	-	-	18
Kompensasi	15	-	-	15
Komitmen Organisasi	9	-	-	9
Kepuasan Kerja	18	-	-	18

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Hasil uji validitas untuk lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari nilai  $r_{tabel}$  (0,361). Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid yang artinya dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0.693
2.	Kompensasi (X2)	0.869
3.	Komitmen Organisasi (X3)	0.648

3.	Kepuasan Kerja (Y)	0.814
----	--------------------	-------

Sumber: Data diolah oleh peneliti

### Analisis Deskriptif

Instrumen yang digunakan untuk mengukur keempat variabel adalah kuesioner yang menggunakan skala Likert dalam interval 1-9. Untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai satu (1) sampai dengan sangat setuju dengan nilai sembilan (9).

### Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri dari enam (6) *proxy* yang diwakili oleh 18 item pernyataan.

**Tabel 4: Rata-rata Jawaban Kurang Setuju Variabel Lingkungan Kerja per *Proxy***

Dimensi	Mean Jawaban
Penerangan	12,22%
Suhu udara	19,72%
Suara bising	23,33%
Ruang gerak	24,44%
Keamanan kerja	22,58%
Hubungan antara rekan kerja	3,89%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4, secara keseluruhan karyawan menyatakan bahwa terdapat masalah lingkungan kerja terutama dalam ruang gerak dan suara bising.

### Kompensasi

Variabel kompensasi terdiri dari lima (5) *proxy*, kelima *proxy* tersebut diwakili oleh 15 item pernyataan.

**Tabel 5: Rata-rata Jawaban Kurang Setuju Variabel Kompensasi per *Proxy***

Dimensi	Mean Jawaban
Gaji	36,94%
Upah	31,67%
Insentif	35,28%
Fasilitas	34,44%
Tunjangan	38,06%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 5, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagian besar karyawan merasa kompensasi dalam Rumah Sakit “X” masih kurang baik terutama dalam *proxy* tunjangan dan gaji.

## Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi terdiri dari tiga (3) *proxy*, ketiga *proxy* tersebut diwakili oleh 9 item pernyataan.

**Tabel 6: Rata-rata Jawaban Kurang Setuju Variabel Komitmen organisasi per *Proxy***

Dimensi	Mean Jawaban
<i>affective Commitment</i>	8,33%
<i>Continuance Commitment</i>	22,78%
<i>Normative Commitment</i>	9,72%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 6, kesimpulan yang dapat diambil adalah beberapa karyawan merasa komitmen organisasi dalam Rumah Sakit “X” masih kurang baik terutama dalam *proxy Continuance Commitment*.

## Kepuasan Kerja

Variabel kompensasi terdiri dari enam (6) *proxy*, keenam *proxy* tersebut diwakili oleh 18 item pernyataan.

**Tabel 7: Rata-rata Jawaban Kurang Setuju Variabel Kepuasan Kerja per *Proxy***

Dimensi	Mean Jawaban
Pekerjaan itu sendiri	18,61%
Gaji/Upah	25,00%
Kesempatan promosi	28,61%
Pengawasan	18,61%
Rekan Kerja	3,06%
Kondisi Kerja	12,78%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 7, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagian besar karyawan merasa kepuasan kerja dalam Rumah Sakit “X” masih kurang baik terutama dalam *proxy* kesempatan promosi dan gaji/upah.

## Analisis Konfirmatori Variabel Lingkungan Kerja

Model konfirmatori parsial variabel lingkungan kerja (*Standardized Solutions*) memberikan hasil bahwa *proxy* SUDRA mempunyai pengaruh yang

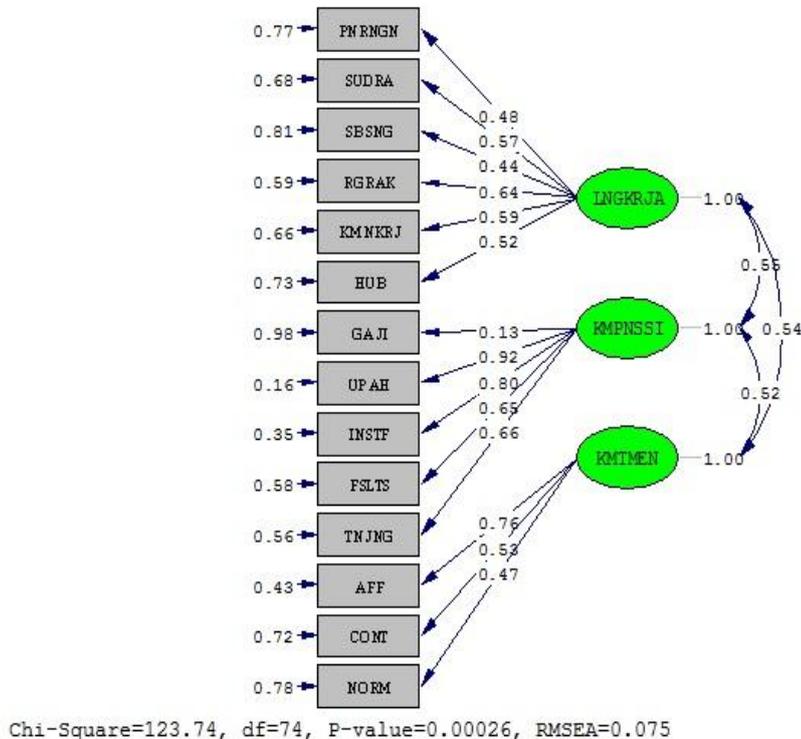
paling besar terhadap variabel lingkungan kerja, yaitu sebesar 0,64, dibandingkan dengan nilai *proxy* PNRNGN, SBSNG, RGRAK, KMNKRJ, dan HUB.

Model konfirmatori parsial variabel lingkungan kerja (*t-value*) memberikan hasil bahwa semua *proxy* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel lingkungan kerja. karena masing-masing nilainya melebihi t-tabel ( $\alpha = 5\%$ , t-tabel = 1,98).

### Analisis Konfirmatori Variabel Kompensasi

Model konfirmatori parsial variabel kompensasi (*Standardized Solutions*) gambaran bahwa *proxy* UPAH mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap variabel kompensasi, yaitu sebesar 0,90, dibandingkan dengan nilai GAJI, INSTF, FSLTS, dan TNJNG.

Model konfirmatori parsial variabel kompensasi (*t-value*) memberikan hasil bahwa semua *proxy* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel kompensasi.



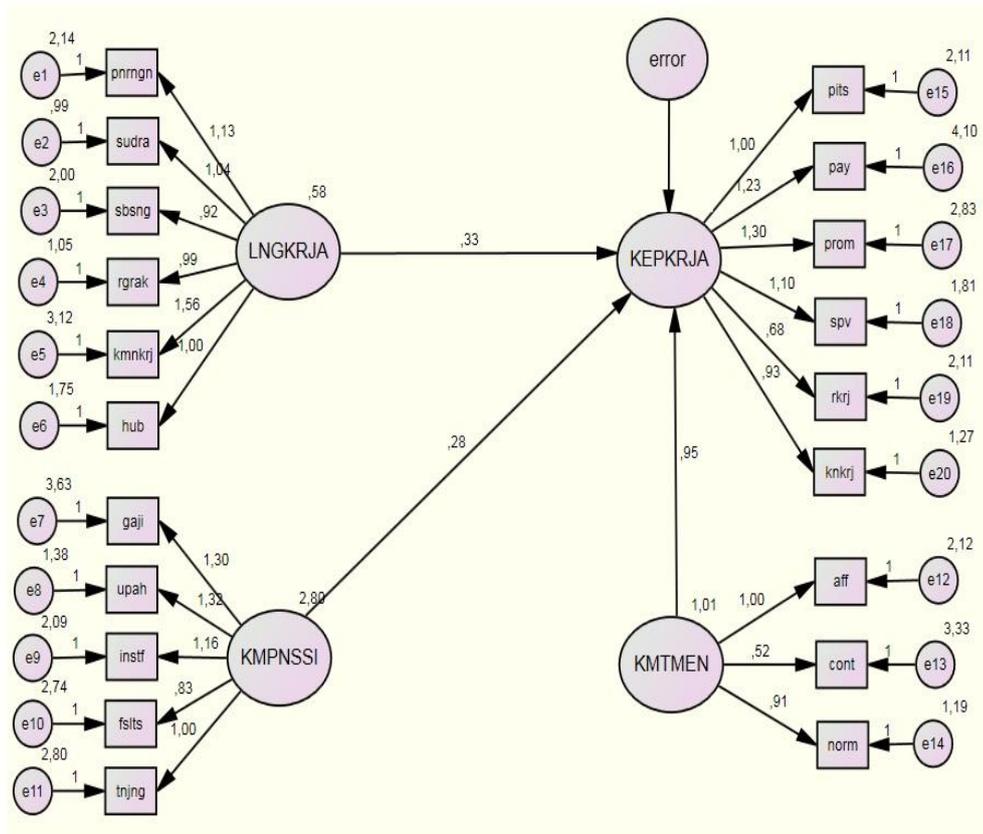
Gambar 3 : Model konfirmatori variabel-variabel eksogen

### Analisis Konfirmatori Variabel Komitmen Organisasi

Model konfirmatori parsial variabel komitmen organisasi (*Standardized Solutions*) memberikan hasil bahwa *proxy* AFF mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap variabel komitmen organisasi, yaitu sebesar 0,82, dibandingkan dengan nilai CONT dan NORM.

Model konfirmatori parsial variabel komitmen organisasi (*t-value*) memberikan hasil bahwa semua *proxy* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Analisis konfirmatori tiga variabel eksogen, yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar 3. Adapun ukuran *goodness of fit index* dapat dilihat pada bab III. Multikolinearitas tidak terjadi dikarenakan hubungan antara variabel kesehatan dan pendidikan  $< 0,90$ .



**Gambar 4: Full Model SEM Seluruh Variabel**  
 Sumber: Diolah oleh peneliti.

Model konfirmatori parsial variabel kepuasan kerja (*Standardized Solutions*) memberikan hasil bahwa *proxy* KNKRJ mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap variabel kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,80, dibandingkan dengan nilai PITS, PAY, PROM, SPV, dan RKRJ.

Model konfirmatori parsial variabel kepuasan kerja (*t-value*) memberikan hasil bahwa semua *proxy* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel kesehatan. karena masing-masing nilainya melebihi t-tabel ( $\alpha = 5\%$ , t-tabel = 1,98).

### Analisis Full Model SEM

Setelah melakukan uji konfirmatori untuk masing-masing variabel, selanjutnya peneliti menguji *full model SEM* dengan menggunakan *software* AMOS18, hal ini dikarenakan *software LISREL 8.80 for Windows* tidak mencukupi untuk menghitung 20 indikator, yang hasilnya terlihat pada Gambar 4.

**Tabel 8: Hasil Goodness of Fit Indices Full Model SEM (Indeks Pengujian Kelayakan Model)**

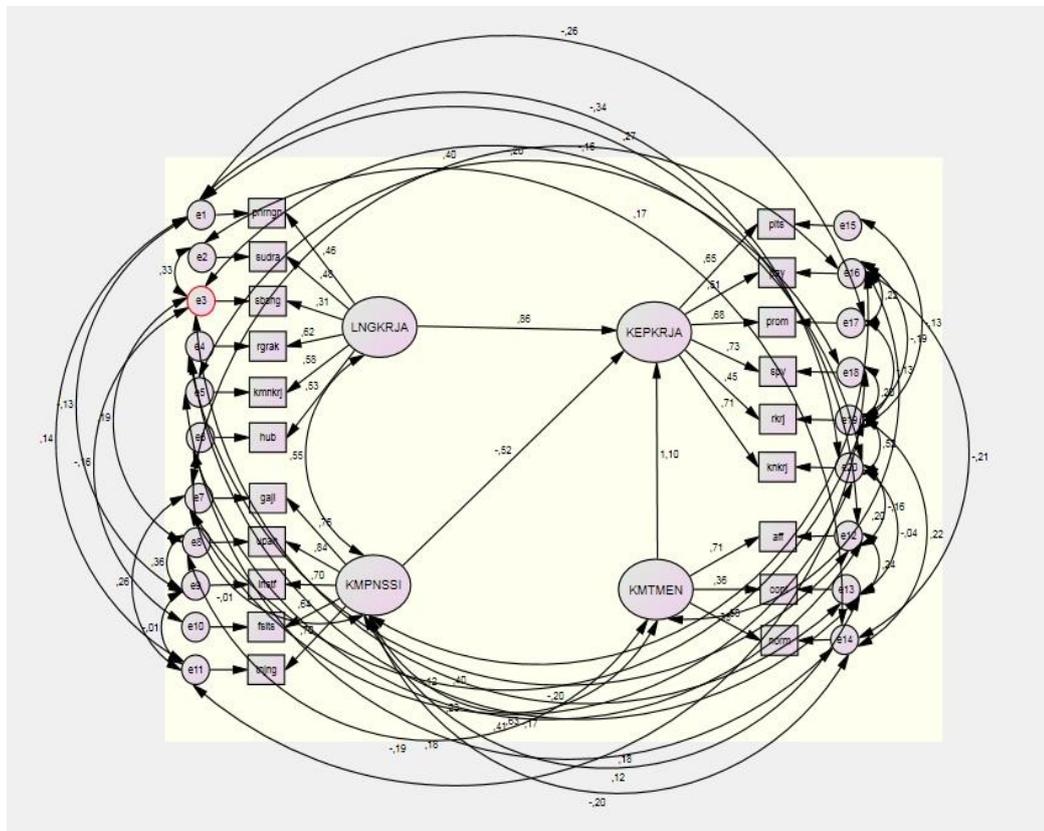
Ukuran GOF	Hasil Uji Model	Cut-Off Value	Keterangan
<i>Chi-Square</i> ( $X^2$ )	445.410 p=.000	Diharapkan Kecil	Tidak Baik (Ho ditolak)
GFI	.743	$\geq 0.8 / \geq 0.9$	Cukup Baik
AGFI	.679	$\geq 0.8 / \geq 0.9$	Tidak Baik
RMR	.814	Mendekati 0	Tidak Baik
NFI	.619	$\geq 0.8 / \geq 0.9$	Tidak Baik
CFI	.717	$\geq 0.8 / \geq 0.9$	Cukup Baik
TLI	.680	$\geq 0.8 / \geq 0.9$	Tidak Baik
IFI	.723	$\geq 0.8 / \geq 0.9$	Cukup Baik
PNFI	.548	Range value 0-1	Baik
PCFI	.634	Range value 0-1	Baik
RMSEA	.118	$\leq 0.5 / \leq 0.8$	Tidak Baik
AIC	529.410 <i>saturated model :</i> 420.000	$\leq$ <i>saturated model</i>	Tidak Baik
ECVI	4.449 <i>saturated model:</i> 3.529	$\leq$ <i>saturated model</i>	Tidak Baik

Sumber : Diolah oleh peneliti

Untuk mengetahui apakah model yang diajukan dapat diterima atau ditolak, diindikasikan oleh derajat kesesuaiannya, dapat dilihat dari evaluasi *Goodness of Fit Indices*.

Dari tabel 8 menunjukkan hampir seluruh ukuran *Good of Fit Indices* tidak memenuhi standar yang diharapkan. Oleh karena itu, peneliti melakukan modifikasi model dengan metode *sharing error* pada setiap *error* pada indikator penelitian.

Berikut ini (gambar 5) adalah hasil modifikasi model penelitian :



**Gambar 5: Full Model SEM Setelah Modifikasi**

Sumber: Diolah oleh peneliti.

Setelah melakukan modifikasi seperti pada gambar diatas dapat dilihat hasilnya pada tabel 9 berikut ini:

**Tabel 9: Hasil Goodness of Fit Index Full Model SEM Setelah Modifikasi (Indeks Pengujian Kelayakan Model)**

Ukuran GOF	Hasil Uji Model	Cut-Off Value	Keterangan
<i>Chi-Square</i> ( $X^2$ )	115.356 p=.000	Diharapkan Kecil	Cukup Baik (Ho ditolak)
GFI	.914	$\geq 0.8 / \geq 0.9$	Baik ( <i>good fit</i> )
AGFI	.859	$\geq 0.8 / \geq 0.9$	Baik ( <i>good fit</i> )
RMR	.191	Mendekati 0	Baik ( <i>good fit</i> )
NFI	.901	$\geq 0.8 / \geq 0.9$	Baik ( <i>good fit</i> )
CFI	1.000	$\geq 0.8 / \geq 0.9$	Baik ( <i>good fit</i> )
TLI	1.019	$\geq 0.8 / \geq 0.9$	Baik ( <i>good fit</i> )
IFI	1.012	$\geq 0.8 / \geq 0.9$	Baik ( <i>good fit</i> )
PNFI	.607	Range value 0-1	Baik ( <i>good fit</i> )
PCFI	.674	Range value 0-1	Baik ( <i>good fit</i> )
RMSEA	.000	$\leq 0.5 / \leq 0.8$	Baik ( <i>good fit</i> )
AIC	279.356 <i>saturated model :</i> 420.000	$\leq$ <i>saturated model</i>	Baik ( <i>good fit</i> )
ECVI	2.348 <i>saturated model:</i> 3.529	$\leq$ <i>saturated model</i>	Baik ( <i>good fit</i> )

Sumber : Diolah oleh peneliti.

Keseluruhan ukuran GOF penelitian setelah modifikasi model mendapatkan nilai yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan model penelitian telah fit dan dapat dilihat perhitungan signifikan variabel.

### **Perhitungan SEM Variabel Penelitian (*Uji Structural Model*)**

Dari 120 sampel yang didapatkan dalam penelitian ini, berikut ini hasil estimasi variabel lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan perhitungan SEM pada Amos 18 setelah melakukan *sharing error* dalam modifikasi SEM yang bertujuan untuk mendapatkan model penelitian yang lebih baik :

#### **a. Estimasi Variabel Lingkungan Kerja**

Nilai terbesar terdapat pada indikator rgrak sebesar 0.605 sedangkan nilai terkecil terdapat pada indikator sbsng sebesar 0.337 yang menandakan hubungan kurang erat. Hal ini menunjukkan seluruh indikator dapat menjelaskan variabel lingkungan kerja, kecuali indikator sbsng kurang dapat menjelaskan variabel lingkungan kerja.

#### **b. Estimasi Variabel Kompensasi**

Nilai paling besar terdapat pada indikator upah sebesar 0.844, sedangkan nilai terkecil pada indikator fslts sebesar 0.688. Seluruh indikator dapat menjelaskan variabel kompensasi terutama indikator upah.

#### c. Estimasi Variabel Komitmen Organisasi

Nilai terbesar terdapat pada indikator aff sebesar 0.675 sedangkan nilai terkecil terdapat pada indikator cont sebesar 0.299 yang menandakan hubungan kurang erat. Hal ini menunjukkan seluruh indikator dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi, kecuali indikator 'cont' kurang dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi.

#### d. Estimasi Variabel Kepuasan Kerja

Nilai estimasi dari setiap indikator pada variabel kepuasan kerja menunjukkan seberapa besar indikator dapat menjelaskan konstruk. Menurut Santoso (2011 : 129) nilai estimasi diatas 0.5 menunjukkan keeratn hubungan yang ditimbulkan. Nilai terbesar terdapat pada indikator spv sebesar 0.737 sedangkan nilai terkecil terdapat pada indikator rkrj sebesar 0.495 yang menandakan hubungan cukup erat. Hal ini menunjukkan seluruh indikator dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja, kecuali indikator 'rkrj' kurang dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja.

Untuk menguji signifikansi tidaknya faktor dalam konstruk dapat dilihat dari *p-value* (*probability* <0.05), apabila *p-value* lebih besar dari 0,05, maka pengaruh suatu faktor terhadap keseluruhan konstruk tidak signifikan. Nilai koefisien jalur dan derajat signifikansi dari model yang dikembangkan dapat dilihat dalam tabel 10.

**Tabel 10: Signifikansi Hubungan Antara Variabel Penelitian**

Konstruk Variabel	Estimasi	p-value	Keterangan
Kepuasan kerja ← Lingkungan kerja	.351	.013	Signifikan
Kepuasan kerja ← Kompensasi	.634	.027	Signifikan
Kepuasan kerja ← Komitmen organisasi	.716	.000	Signifikan

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 10, hasil *probability* (*p*) < 0.05 yang dapat diartikan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian signifikan dan saling mempengaruhi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis diperoleh bahwa lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai suatu hubungan satu sama lain. Begitu juga *proxy* masing-masing variabel eksogen dan endogen mempunyai pengaruh yang signifikan. Penjelasan selengkapnya adalah sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja pada Rumah Sakit “X” termasuk baik. Namun ada beberapa yang harus lebih ditingkatkan lagi, yakni dalam hal suara kebisingan dan hubungan antara rekan kerja. (2) Kompensasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Masih ada sebagian karyawan yang menilai bahwa kompensasi yang diterima terutama masalah upah dan fasilitas. (3) Pendapat mengenai komitmen organisasi di Rumah Sakit “X” sudah cukup baik. Namun untuk hal *continuance commitment* hubungannya masih kurang erat. (4) Kepuasan kerja secara umum dapat dikategorikan baik, terutama dalam hal pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Namun dalam hal gaji/upah dan kesempatan promosi ada beberapa karyawan yang menilai kurang baik. (5) Terbukti secara empiris bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (6) Terbukti secara empiris bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (7) Secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka pihak rumah sakit harus benar-benar memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penelitian secara berkala, sehingga dengan demikian rumah sakit dapat dengan cepat mengantisipasi dan memperbaiki faktor-faktor yang diketahui sebagai penyebab penurunan kepuasan kerja karyawan. Adapun hal yang dapat dilakukan adalah (1) Membina dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja seperti sarana dan prasarana tempat bekerja. (2) Meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan, agar karyawan lebih optimal dalam bekerja. (3) Memenuhi dan meningkatkan komitmen karyawan. Agar terciptanya komitmen organisasi pada setiap karyawan, terlebih dahulu dimulai oleh atasan/pimpinan untuk turun

langsung atau peduli kepada bawahannya dalam setiap melakukan aktifitas/ kegiatan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Budiar, dkk, 2004. Pengaruh Variabel Demografi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 2, no. 2.
- Ghozali, Imam dan Fuad, 2008. *Structural Equation Model*, Teori, konsep, dan Aplikasi Dengan Program Lisrel 8.80. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Robert A Baron, 2003. *Behaviour in Organozation, Understanding and Managing the Human Side of Rork*, Third Edition, Allin and Bacon. A Division of Schuster Massachusets.
- Hasibuan, Malayu SP, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kesuma, Ali. 2007. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 1, no. 4, p. 310-322.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2009. *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Nazir, Mohammad, 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S., 2004. *Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Panudju, Agung, 2003. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, vol. 1, no. 2.
- Prabowo, Ovi Setya, 2008, Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Pati, Tesis, Universitas Muhamadiyah Surakarta.

- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge, 2007. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Santoso, Singgih, 2011. *Structural Equation Modelling* (Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18). Jakarta: Elex Media Komputerindo.
- Sari, Jumilah. 2007. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Karyawan pada PT. Atlasat Solusindo di Jakarta, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
- Sekaran, Uma. 2006. Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku I. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Suparman, 2007. Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemda Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalteng), *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wursanto. 2005. Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: ANDI