

PERAN KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA KOMPETENSI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI MENUJU PELAYANAN PRIMA

Dewi Handayani¹, Syahril Shaddiq², Khuzaini³

Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad

Al-Banjari Banjarmasin^{1,3}

Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin²

Email: dewitri600@gmail.com¹, syahrilshaddiq@gmail.com², khuzaini@uniska-bjm.ac.id³

Keywords

Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi.

Abstract

Komitmen Pegawai dapat dipengaruhi dari tiga variabel yaitu Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi. Ketiga variabel ini yang akan mempengaruhi komitmen pegawai pada RSUD Daeah Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang tentunya juga memiliki target capaian yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Maka dari itu, komitmen pegawai RSUD Daeah Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah juga perlu diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana komitmen pegawai berdasarkan pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi dari pegawai RSUD Daeah Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah. Selain itu juga diteliti bagaimana pengaruh tiga variabel tersebut terhadap komitmen organisasi. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada pegawai tetap yang ada di RSUD Daeah Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 57 orang dan seluruh pegawai yang digunakan sebanyak 418 responden. Instrumen uji statistik pada penelitian ini adalah SPSS versi 25. Hasil penelitian yang didapatkan adalah dimensi Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y), dimensi Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap komitmen pegawai (Y), dimensi Kompetensi (X3) memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y), dimensi Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y).

1. PENDAHULUAN

Studi mengenai komitmen menjadi hal yang sangat menarik karena situasi global saat ini serta adanya desentralisasi pemerintahan yang menuntut setiap organisasi di berbagai tingkat untuk berupaya mencapai komitmen yang diinginkan. Kondisi ini menciptakan persaingan terbuka yang membutuhkan upaya optimal agar tercapai kinerja tinggi dan kepuasan kerja yang maksimal. Oleh karena itu, peningkatan komitmen kerja menjadi tantangan manajemen yang serius, sebab keberhasilan dalam

mencapai tujuan serta kelangsungan hidup organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya (Istiantara, 2019:95).

Permasalahan dalam organisasi, baik swasta maupun pemerintah, erat kaitannya dengan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi. Upaya meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada pelayanan prima. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana, prasarana, dan sumber daya yang memadai, tanpa dukungan SDM yang andal, kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai elemen penting, SDM menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi (Febrisma, 2016).

Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas semakin mendesak seiring dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Meskipun teknologi berkembang pesat, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan organisasi. Hasibuan (2016) menegaskan bahwa SDM memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi; tanpa SDM yang kompeten, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi instansi pemerintah untuk melaksanakan kegiatan yang memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Pengembangan SDM mencakup upaya mendayagunakan potensi manusia secara optimal agar dapat bekerja maksimal dalam mencapai tujuan sesuai visi dan misi organisasi. Namun, pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai sering kali belum sesuai harapan masyarakat. Masih banyak ditemukan pelanggaran seperti ketidakhadiran tanpa alasan dan ketidakpatuhan terhadap jam kerja. Akibatnya, pekerjaan sering tertunda atau tidak terselesaikan tepat waktu. Selain itu, fenomena pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk kepentingan pribadi juga berdampak negatif terhadap kinerja dan pelayanan publik karena menurunkan dedikasi terhadap organisasi.

Salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi adalah kepuasan kerja terhadap profesi dan institusi tempat pegawai bekerja. Komitmen menunjukkan kemampuan dan kemauan individu dalam menyelaraskan perilaku dengan kebutuhan, prioritas, serta tujuan organisasi. Komitmen ini mencakup

kesetiaan terhadap tugas, organisasi, dan profesi secara menyeluruh. Dalam konteks profesi keperawatan, komitmen merupakan fondasi penting bagi kinerja yang baik. Perawat dengan komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berorientasi pada pelayanan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, institusi kesehatan perlu memfasilitasi pengembangan komitmen perawat melalui dukungan, pengakuan, dan pengembangan profesional berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nungki Ardiyani, Sumarni, dan Raden Jaka Sarwadhamana (2020) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini sesuai dengan teori Spencer & Spencer dalam Sedarmayanti (2017:26) yang menyatakan bahwa komitmen merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan perilakunya dengan kebutuhan organisasi serta bertindak demi kepentingan organisasi. Luthans (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga faktor, yaitu: (a) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; (b) kesediaan untuk berusaha demi kemajuan organisasi; dan (c) keyakinan serta penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

Trianggaraery (2013) menambahkan bahwa komitmen kerja sangat berperan dalam keberhasilan rumah sakit. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas dan cenderung bertahan di tempat kerja. Hasil penelitian Schein yang dikutip oleh Celine (2007) juga menunjukkan bahwa pekerja yang merasa puas dan memiliki komitmen sesuai nilai-nilai organisasi akan berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan institusi. Selain itu, Spencer (1993) menegaskan bahwa salah satu indikator kompetensi adalah motivasi individu; semakin tinggi motivasi seseorang, semakin tinggi pula kompetensinya, yang akan tercermin dari hasil kerja optimal sesuai kemampuan dan cara kerjanya.

Selain kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi merupakan fondasi penting bagi komitmen organisasi, terutama dalam profesi perawat. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap waktu, tata krama, serta kepatuhan terhadap prosedur. Ketepatan waktu menunjukkan profesionalisme dan tanggung jawab yang membangun kepercayaan pasien dan rekan kerja. Kedisiplinan juga berperan dalam membentuk citra positif institusi kesehatan serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap tenaga medis.

Kepatuhan terhadap prosedur merupakan aspek penting disiplin kerja. Perawat harus menjalankan tugas dengan konsistensi dan standar tinggi untuk mencegah

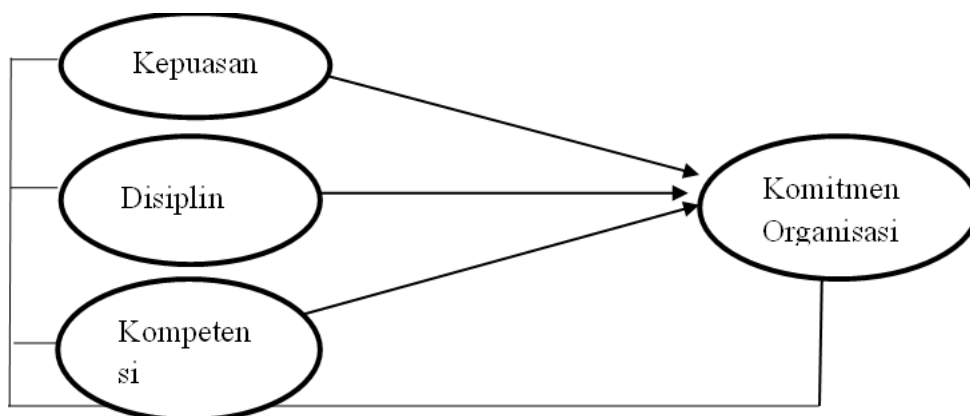
kesalahan medis serta menjamin keselamatan pasien. Dalam lingkungan kerja yang berisiko tinggi, disiplin terhadap protokol membantu mengurangi risiko kesalahan dan menunjukkan komitmen terhadap etika serta profesionalisme.

Disiplin kerja juga menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas pelayanan yang konsisten. Dengan disiplin, perawat dapat memberikan pelayanan yang setara bagi setiap pasien tanpa membedakan waktu maupun kondisi. Hal ini menciptakan lingkungan yang dapat diandalkan dan meningkatkan kepuasan pasien. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan aspek yang tidak terpisahkan dalam meningkatkan kinerja perawat guna memberikan pelayanan kesehatan yang unggul.

Penelitian oleh Sari Hijayanti (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di bidang rehabilitasi medik Rumah Sakit Dustira Cimahi. Hasil serupa ditemukan oleh Aisyah (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSIA Pekanbaru.

Adapun kerangka penelitian pada tesis ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1 : Kerangka Konseptual



2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai tetap RSUD Daerah Kabupaten Seruyan, Kalimantan Tengah. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 orang, dengan jumlah responden sebanyak 418 pegawai yang terlibat sebagai sampel penelitian.

Instrumen analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat lunak SPSS versi 25, yang berfungsi untuk menguji data secara statistik dan memastikan keabsahan hasil penelitian. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menemukan konsep atau tesis baru dengan cara

mengembangkan proposisi dan hipotesis yang kemudian diuji menggunakan data empiris secara kuantitatif hingga diperoleh hasil akhir berupa tesis baru atau hipotesis yang teruji (Ferdinand, 2011:11 dalam Yunarto, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap komitmen organisasi (studi kasus pada RSUD Daerah Kabupaten Seruyan, Kalimantan Tengah). Oleh karena itu, diperlukan data empiris guna memperoleh informasi yang akurat dari para subjek penelitian.

Selain itu, penelitian ini juga merupakan pengembangan dan rekomendasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hana D. Golung (2013) dalam penelitian Farah Adiba dan Diana Rosita (2023), yang memiliki fokus serupa dalam mengkaji pengaruh faktor-faktor internal terhadap komitmen organisasi dalam konteks institusi kesehatan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t (Parsial)

Uji Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Kepuasan kerja, (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut ini:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.933	2.568		5.814	.000
	Kepuasan Kerja	.280	.077	.337	3.662	.000
	Disiplin Kerja	-.242	.076	-.290	-3.169	.002
	Komtetensi	.313	.088	.331	3.568	.001
Sumber : Lampiran hasil uji analisis regresi berganda						

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi (Y) adalah dengan menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap t_{tabel} pada level *confidence* sebesar 95% atau $\alpha =$

5%. Dasar pengambilan keputusan uji ini adalah apabila nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen diterima atau nilai $-t_{hitung} <$ dari nilai $-t_{tabel}$.

Bila nilai t memiliki probabilitas masing-masing faktor tersebut lebih kecil dari tingkat α (α) = 0,05 maka dinyatakan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Adapun nilai t_{tabel} berdasarkan $(df) = (n - k)$ adalah sebesar 57 (lampiran pada tabel distribusi t). Uraian tersebut dapat dilihat bahwa tingkat pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

- a. Variabel kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.662 dan Tingkat signifikansi sebesar 0,000 Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.662 > 1.98793$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan Hipotesis kedua (H1) diterima.
- b. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -3.169 dan Tingkat signifikansi sebesar 0,000 Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($-3.169 < -1.98793$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,002 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan Hipotesis kedua (H2) diterima.
- c. Variabel Kompetensi (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.568 dan Tingkat signifikansi sebesar 0,000 Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.568 > 1.98793$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan Hipotesis kedua (H3) diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , serta melihat tingkat signifikansi variabel dibandingkan dengan dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan (5% atau 0,05). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2013). Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel 5.20 berikut ini:

Hasil Uji F ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.605	3	21.535	12.378	.000 ^b
	Residual	149.617	86	1.740		
	Total	214.222	89			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi.						

Berdasarkan data pada Tabel 5.20 diatas diperoleh angka F_{hitung} sebesar 12.378 dengan nilai signifikansi 0,000 Untuk nilai F_{tabel} dapat dilihat pada kolom df, dimana pembilang adalah 1 ($k-1$, $2-1=1$) dan angka penyebut 57 ($n-k-1$, $60-2-1 = 57$), sehingga didapatkan nilai F_{tabel} Sebesar 2.71. Dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat diketahui bahwa angka F_{hitung} ternyata lebih besar dari F_{tabel} ($12.378 > 2.71$), dan melihat nilai sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa Hipotesis ke empat (H_4) yang menyatakan kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi yang artinya (H_4) diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah uji validitas, reliabilitas serta uji asumsi klasik terpenuhi maka selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara simultan maupun secara parsial.

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi. Sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi. Berikut ini rangkuman hasil analisis regresi berganda tentang pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin

Kerja dan Kompetensi Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi. Ketiga variabel ini yang akan mempengaruhi komitmen organisasi pada RSUD Daeah Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah. kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi. terhadap komitmen organisasi RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah.

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat

Variabel	Kofesien Regresi	t_{hitung}	Sig t	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.337	3.662	<0001	Signifikan
Disiplin Kerja	-0.290	- 3.169	0.002	Signifikan
Kompetensi	0.331	3.568	0.001	Signifikan
Konstanta : 14.933 t_{tabel} : 1.98793 R : 0.549 <i>Adjusted R Square</i> : 0.302 F_{hitung} : 12.378 Sig F : 0.000 F_{Tabel} : 2.71 SEE : 1.319				

Sumber : Lampiran hasil uji analisis regresi berganda

Adapun penjelasan dari hasil perhitungan analisis regresi berganda pada Tabel 5.17 adalah sebagai berikut:

- Nilai R dengan nilai sebesar 0.549 atau 54.9 % adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat pengaruh antara Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap komitmen organisasi. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sedang karena berada di antara 0,400 sampai dengan 0,599 berdasarkan Tabel interpretasi nilai r berikut.

Tabulasi interpretasi nilai r

No	Besar Nilai "r"	Interprestasi
1	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
2	0,600 – 0,799	Tinggi
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2012:250)

- b. Nilai adjusted R Square sebesar 0,302, menjelaskan besarnya kontribusi variabel Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap variable komitmen organisasi. sebesar 30.2%, sedangkan sisanya 69.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang . regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 14.933 + 0.337 X1 + (-0.290) X2 + 0.331 (X3) + 1.319$$

Nilai konstanta bernilai negatif sebesar 14.933 menunjukan besarnya tingkat komitmen organisasi di RSUD Hanau Kabuppten Seruyan sebelum dipengaruhi atau tanpa pengaruh dari kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kompetensi (X3), maka komitmen organisasi (Y) bernilai positif. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X1) bernilai positif sebesar 0.337. Hal ini menunjukkan apabila variabel kepuasan kerja di RSUD Hanau Seruyan meningkat, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan komitmen organisasi juga. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) bernilai negatif sebesar -0.290. Hal ini menunjukkan apabila variabel disiplin kerja pada perawat di RSUD Hanau Kabupaten Seruyan meningkat, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan komitmen organisasi juga. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan searah antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien regresi kompetensi (X3) bernilai positif sebesar 0.331. Hal ini menunjukkan apabila variabel kompetensi pada perawat di RSUD Hanau Kabupaten Seruyan meningkat, maka variabel komitmen organisasi perawat (Y) akan mengalami peningkatan komitmen organisasi juga. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kompetensi terhadap komitmen organisasi perawat.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap komitmen organisasi Perawat (Y) di RSUD Hanau Kabupaten Seruyan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji t (parsial) dengan analisis regresi yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD Hanau Kaabupaten Seruyan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat maka semakin tinggi juga komitmen organisasi yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas sehari-hari di rumah sakit tersebut.

Dengan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan melaksanakan semua kewajiban/tugas-tugas yang diberikan oleh rumah sakit, menekuni setiap pekerjaan yang diberikan oleh rumah sakit, bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, peduli terhadap tugas yang diberikan oleh rumah sakit dan menyetujui kebijakan yang ada di dalam rumah sakit maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi di RSUD Hanau Kabupaten Seruyan.

Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) di RSUD Hanau Kabupaten Seruyan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji t (parsial) dengan analisis regresi yang dilakukan diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga diketahui bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi pada seorang perawat dapat berkontribusi positif terhadap kualitas dan efisiensi pekerjaannya dimana disiplin kerja yang tinggi mendorong perawat untuk lebih bersemangat dalam memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien serta dapat memastikan kepatuhan terhadap prosedur medis juga berperan aktif dalam tim perawatan. Selain itu disiplin kerja dari lingkungan kerja yang mendukung sangat berperan dalam memenuhi kebutuhan fisiologis dasar perawat seperti gaji yang mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari dapat mencerminkan pentingnya kompensasi yang memadai dapat memberikan motivasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan perawat secara keseluruhan sehingga meningkatkan komitmen organisasi tersebut.

Selanjutnya adalah disiplin kerja dari segi rasa aman di lingkungan kerja juga menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Perlindungan dari kekerasan fisik atau ancaman lainnya sangat penting agar perawat dapat bekerja dengan nyaman dan fokus pada tugas mereka tanpa memikirkan rasa khawatir akan adanya kekerasan fisik atau ancaman lainnya bagi perawat sehingga keamanan pribadi yang terjamin akan membantu meningkatkan komitmen organisasi bagi perawat tersebut. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan tim medis juga menjadi pengaruh terhadap disiplin kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi mereka dimana kolaborasi yang efektif dan dukungan dari tim dapat meningkatkan komitmen organisasi yang baik dan positif secara keseluruhan.

Pengakuan terhadap kontribusi dan pencapaian perawat juga merupakan aspek yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dalam meningkatkan komitmen

organisasinya dimana perawat yang mendapatkan penghargaan terhadap pekerjaan mereka tidak hanya memotivasi tetapi juga memperkuat identitas profesional mereka. Adanya pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi pribadi dan profesional juga dapat memberikan tingkat disiplin yang tinggi dalam meningkatkan komitmen organisasi para pegawai. Peluang untuk terus belajar dan berkembang tidak hanya meningkatkan keterampilan klinis mereka, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan dalam pekerjaan sehingga perawat akan termotivasi dan tingkat kedisiplin kerja ketika diberikan kesempatan untuk berkembang.

Sehingga dengan memberikan hal-hal yang berkaitan dengan tingkat kedisiplinan pegawai baik dari segi kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi di RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah.

Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diketahui nilai sign. $0,005 < 0,05$, maka hipotesis keempat () terbukti kebenarannya, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerjanya maka semakin meningkat pula komitmen organisasi tersebut. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Streuner dan Bjoruest (1998) kompetensi merupakan kemampuan individu melakukan tugas-tugas yang telah ditetapkan pimpinan kepadanya. Kompetensi dipahami sebagai pengetahuan, keterampilan, dan identitas profesional sesuai komitmen karyawan yang bersangkutan, Menurut Michael Zwell (2005) ada lima kategori kompetensi, yaitu: task achievement, relationship personal attri managerial dan leadership. Hubungan kompetensi kerja terhadap komitmen organisasibahwa semua kemampuan dan keterampilan melaksanakan tugas yang diberikan atasan, hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) di RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah.

Berdasarkan nilai adjusted r square pada tabel 5.17 diketahui bahwa variabel independen pada penelitian yaitu, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 30.2%, sedangkan sisanya 69.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh perbandingan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($12.378 > 2.71$) dan nilai *probability* (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wildan (2016) tentang pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan STIE Pasaman dimana hasil menunjukan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sugeng (2021) tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang menunjukan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Perawat yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di rumah sakit. Adapun motivasi yang tinggi akan mendorong perawat untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Motivasi dapat diberikan dengan berbagai macam hal baik itu pengakuan atas kinerja, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi pada peningkatan semangat dan produktivitas perawat maupun hal-hal lainnya. Sedangkan disiplin kerja mengacu pada ketaatan terhadap prosedur dan kebijakan yang berlaku di rumah sakit dimana perawat yang disiplin akan mematuhi jadwal kerja, mengikuti prosedur medis dengan ketat, dan menjaga standar etika yang tinggi dalam interaksi dengan pasien.

Dengan memperhatikan hal-hal terkait kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi pada komitmen organisasi di RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah secara simultan atau serentak maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi di RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, implikasi hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Implikasi Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial didapatkan hasil bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat terhadap pekerjaannya dan organisasi, semakin baik pula komitmen organisasi yang dapat mereka capai.

Setelah mengetahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi hal tersebut dapat dijadikan acuan bagi pihak RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah untuk memperhatikan faktor kepuasan kerja di antara perawatnya. Pihak RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah dapat mempertimbangkan langkah-langkah untuk baik itu meningkatkan kepuasan kerja, memberikan penghargaan atas komitmen organisasi yang baik, atau menawarkan pelatihan dan pengembangan karir yang relevan agar dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Dengan meningkatnya tingkat kepuasan kerja diharapkan komitmen organisasi juga akan meningkat. Hal ini dapat berdampak positif pada efisiensi pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit, serta meningkatkan kepuasan pasien karena mendapatkan pelayanan yang lebih baik. Pihak RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah dapat merumuskan strategi-strategi manajemen yang lebih efektif seperti mengembangkan program-program untuk membangun kepuasan kerja yang kuat di antara perawat serta mengukur dan memonitor tingkat kepuasan kerja secara berkala komitmen organisasi yang berdampak tingkat kinerja pegawai secara keseluruhan memberikan RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah landasan yang kuat untuk mengambil tindakan strategis yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia mereka dengan tujuan akhir meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang mereka tawarkan. Dan terakhir, temuan ini juga dapat menjadi dasar untuk studi lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta pengaruh komitmen terhadap aspek lain dalam konteks rumah sakit, seperti retensi tenaga kerja, kepuasan kerja dan variabel-variabel lainnya.

Implikasi Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Setelah mengetahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi hal tersebut dapat dijadikan acuan bagi pihak RSUD Brigjend H. Hasan Basery

kandungan untuk memperkuat sistem pengawasan dan evaluasi terhadap tingkat disiplin kerja perawat dengan memberikan umpan balik dan reward bagi mereka yang menunjukkan tingkat disiplin yang baik. Selain itu juga pihan RSUD Hanau Kabupaten Seruyan dapat menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman perawat akan pentingnya disiplin kerja dalam konteks pelayanan Kesehatan dan memperkuat kebijakan organisasi yang mendukung kedisiplinan, termasuk sanksi bagi pelanggaran yang berat.

Implikasi Variabel Kompetensi

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga komitmen organisasi secara langsung berhubungan dengan seberapa baik mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di rumah sakit. Perawat yang lebih yang mempunyai kompetensi cenderung lebih bersemangat, produktif, dan mungkin lebih cenderung untuk memberikan perawatan yang lebih baik dan lebih perhatian terhadap pasien. Manajemen RSUD Hanau Kabupaten Seruyan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk mengimplementasikan strategi-strategi yang dapat meningkatkan kompetensi. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti pengakuan atas prestasi kerja, insentif yang memotivasi, pelatihan dan pengembangan karir, serta peningkatan komunikasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, sehingga dengan meningkatkan kompetensi, RSUD Hanau Kabupaten Seruyan dapat mengharapkan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasiennya. Temuan ini juga memberikan pandangan kepada manajemen RSUD untuk mengelola sumber daya manusia mereka dengan lebih efektif. Selain itu juga kompetensi tidak hanya berdampak pada komitmen organisasi perawat, tetapi juga pada atmosfer kerja secara keseluruhan di rumah sakit yang dapat mempengaruhi retensi staf dan kepuasan bagi pasien. Penting untuk terus memantau tingkat kompetensi dan dampaknya terhadap komitmen organisasi untuk memastikan bahwa upaya yang dilakukan untuk Meningkatkan kompetensi efektif dan berkelanjutan dimana membutuhkan pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan dalam manajemen SDM di rumah sakit.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab

sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian secara parsial variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh terhadap komitmen organisasi di RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah. Sehingga apabila kepuasan kerja meningkat maka tingkat komitmen organisasi RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah akan mengalami kenaikan ataupun sebaliknya jika komitmen perawat menurun maka tingkat kinerja perawat RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah akan meningkat atau menurun juga.
2. Hasil Pengujian secara parsial variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi di RSUD Hanau Kabupaten Seruyan. Sehingga apabila disiplin kerja meningkat maka tingkat komitmen organisasi RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah akan mengalami kenaikan ataupun sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka tingkat kinerja perawat RSUD Hanau Kabupaten Seruyan akan meningkat atau menurun juga.
3. Hasil Pengujian secara parsial variabel kompetensi (X3) berpengaruh terhadap komitmen organisasi di RSUD Hanau Kabupaten Seruyan., sehingga apabila kompetensi meningkat maka tingkat komitmen organisasi RSUD Hanau Kabupaten Seruyan akan mengalami kenaikan ataupun sebaliknya jika kompetensi menurun maka tingkat komitmen organisasi RSUD Hanau Kabupaten Seruyan akan meningkat ataupun menurun juga.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasi di RSUD Hanau Kabupaten Seruyan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan atau serentak akan meningkat ketika kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi ditingkatkan. Sebaliknya ketika kepuasan kerja, disiplin kerja dan kompetensi menurun secara simultan atau serentak maka komitmen organisasi di RSUD Hanau Kabupaten Seruyan juga akan menurun.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Pekanbaru. JOM FISIP Vol. 9: Edisi II Juli - Desember 2022
- Areffudin, Sulastini, Maskur (2023). The Effect of Leadership, Work Discipline and

- Motivation on Employee Performance (Study at PT. Kukar Sejahtera Dambaan Etam (Perseroda) Kutai Kertanegara Regency, East Kalimantan). *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*. ISSN: 2808 7399. Volume 03 Issue 03Azzilla Nur Layli, Chriswardani Suryawati, Wulan Kusumastuti (2023) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Sains dan Kesehatan (J. Sains Kes.)* 2023. Vol 5. No 5. p-ISSN: 2303-0267, e-ISSN: 2407-6082
- Endang Murti, Sulastini, Siti Rusidah (2015). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Sumber Daya Mandiri Muara Teweh Di Kalimantan Tengah. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 4, No. 1, Juli-Desember 2015
- Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*. Vol. 8 No. 2. Juni 2019. hal. 191 – 206
- Fane, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Mulia Abadi Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 80-91.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan Kinerja Pegawai dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2), 93- 101.
- Karmadi (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. *Avicenna Journal of Health Research* . Vol 2 No 2. Oktober 2019 (63 – 74)
- Memed Erwansyah, Hj. Sulastini, Hereyanto (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari- Juni 2018. Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X
- Muhammd Nasir, Sulastini, Maskur (2024). The Influence of Leadership, Motivation, and Discipline on the Performance of Koni Office Employees in North Kalimantan Province. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*.

ISSN: 2808 7399. Volume 04 Issue 01

- Nasrullah, Sulastini, Muhammad Harlie (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 3 No. 1 (2019) 112-121
- Nungki Ardiyani, Sumarni, Raden Jaka Sarwadhamana (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Wates Kulon Progo. *Indonesian Journal of Nutrition and Dietetics* Vol. 8, No. 1, 2020: 1-8
Indonesian Journal of Hospital Administration Vol. 4, No. 2, 2021: 56-62
- Rahmanudin, Sulastini, Maskur (2023). The Effect of Motivation and Organizational Climate on Employee Performance (Study at Hikun Office, Tanjung District, Tabalong Regency, South Kalimantan). *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*. ISSN: 2808 7399. Volume 03 Issue 03
- Rozi Fadillah, Sulastini, Noor Hidayati (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni 2017. Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X
- Sari Hijayanti (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dustira Cimahi, Jawa Barat. *Jurnal Health Sains*. Akademi Fisioterapi RS. Dustira Cimahi
- Syahril, Sulastris (2023). Tingkat Komitmen Kerja Pegawai dalam Pelaksanakan Tugasnya. *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*. Volume 6 Nomor 1 Maret 2023
- Surito, et al.. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, Vol. 4 No. 1 (2019).
- Wildan. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan STIE Pasaman. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(3), 191-204. ISSN 2337-3997.
- Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. 21. Edisi 7. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Diterjemahkan oleh Vivin

- Andhika Yowono, Arie Prabawati, dan Winong Rosari, Andi. Yogyakarta.
Mangkunegara, Anwar Prabu, 2021. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Novia Ruth Silaen. Et. Al (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Robbins, Stephen. P, 2019. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2018. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P, 2017. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta.
- Salju, 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar Tantangan Dan Strategi Menghadapi Era Society 5.0*. LPPI UM Palopo. Palopo
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti, 2017. *Bedah Buku Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya
- Sondang, P. Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wardan Khusnul. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran (Rianto Rante Rerung (ed.); 1st ed.)*. Penerbit Media sains Indonesia.