

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT HARAPAN MAGELANG**

**Septi Kurnia Sari**  
([septikurniaa.98@gmail.com](mailto:septikurniaa.98@gmail.com))

**Ridwan Baraba, S.E., M.M**  
**Dedi Runanto, S.E., M.Si**

**Universitas Muhammadiyah Purworejo**  
**ABSTRAK**

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan terhadap masyarakat luas, baik masyarakat dari golongan atas, menengah maupun tingkat bawah sekaligus. Dalam memberikan pelayanan yang berupa pelayanan kesehatan, rumah sakit dituntut untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat berupa pelayanan prima. Salah satu keberhasilan pelayanan keperawatan, adalah seberapa besar produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien dan keluarganya. Produktivitas pada perawat dapat di tingkatkan dan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, salah satunya yaitu faktor kepuasan kerja dan faktor komitmen organisasional.

Tujuan penelitian adalah menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dan menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat pada Rumah Sakit Harapan Magelang sebanyak 116 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah perawat dengan mempertimbangkan kriteria yang mempunyai masa kerja lebih dari 1 tahun. Perawat yang sudah bekerja di atas 1 tahun di Rumah Sakit Harapan berjumlah 87 perawat.

Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial. Hasil analisis data menunjukkan bahwa, 1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, 2) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Produktivitas kerja.

## **A. PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan terhadap masyarakat luas, baik masyarakat dari golongan atas, menengah maupun tingkat bawah sekaligus. Dalam memberikan pelayanan yang berupa pelayanan kesehatan, rumah sakit dituntut untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat berupa pelayanan prima. Rumah sakit harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik, sehingga pasien akan merasa puas dan menaruh kepercayaan untuk mendapatkan jasa perawatan atau pengobatan di rumah sakit tersebut.

Untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien, tentunya rumah sakit tersebut juga dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi, peran sumber daya manusia menjadi kunci keberlangsungan berjalannya organisasi, sehingga diperlukan adanya kerjasama dan dorongan yang kuat guna membantu sumber daya manusia dalam organisasi agar dapat bekerja lebih baik lagi sehingga dapat mencapai suatu tujuan dalam organisasi tersebut. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil dan apabila rendah dari standar atau menurun, dikatakan kurang sukses (Wibowo, 2016: 93).

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) (Sutrisno, 2012 : 99). Sedangkan menurut Wibowo (2016 : 93) produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menurut Wibowo (2016 : 100) produktivitas dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kerja, meningkatnya keterpaduan, spesialis kerja dan disiplin kerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Wibowo, 2016: 415).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sunyoto, 2012 : 210). Kepuasan kerja adalah persepsi mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Pengertian persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika orang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya (Wirawan, 2012 : 698).

Selain kepuasan kerja, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang perawat yaitu komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan (Wibowo, 2016: 430). Menurut Wirawan (2012: 713) komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologi dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi.

Pada penelitian kali ini, tempat penelitian difokuskan pada Rumah Sakit Harapan Magelang Rumah Sakit Harapan Magelang yang terletak di Jl. Panembahan Senopati No.11, Jurangombo Utara, Kec. Magelang Sel., Kota Magelang, Jawa Tengah 56123 Indonesia. Rumah Sakit Harapan merupakan instansi yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan dan berdiri di bawah naungan Yayasan Wijayakusuma yang berdiri pada tanggal 7 Maret 1987, berdasarkan akta Notaris Ny.Ninuk Kartini SH. Kantor Yayasan Wijayakusuma berada di jalan Tidar no.42 Magelang.

Pemilihan objek pada penelitian ini diperoleh informasi dari ibu Daryati Retno Cahyaningsih, S. Kep selaku Kepala Komite Keperawatan rumah sakit Harapan Magelang, dikatakan bahwa produktivitas kerja pada perawat Rumah Sakit Harapan masih terbilang rendah hal ini dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan faktor komitmen organisasional. Kepuasan kerja pada Rumah Sakit Harapan Magelang dikatakan rendah disebabkan oleh ketidakpuasan perawat dalam pekerjaannya.

Ketidakpuasan perawat dalam bekerja dipengaruhi oleh motif–motif khusus yang dimiliki perawat, dalam hal bekerja pada bagian tertentu dan dalam hal melakukan pekerjaan tertentu. Produktivitas yang masih rendah juga dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasional pada perawat rumah sakit Harapan, komitmen organisasi yang rendah dapat dilihat dari perawat yang merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaannya. Perawat yang merasa tidak nyaman dalam bekerja dan tidak mendapat respek dari atasan membuat para perawat mempunyai rasa pengabdian yang rendah dilihat dari rendahnya rasa keterikatan dinilai melalui kurangnya pengorbanan pribadi perawat untuk kebaikan rumah sakit Harapan.

Berdasarkan uraian fenomena yang diungkapkan melalui latar belakang permasalahan diatas, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Harapan Magelang”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja perawat Rumah Sakit Harapan Magelang ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja perawat Rumah Sakit Harapan Magelang ?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2012 : 99) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, nilai dan jasa.

Menurut Siagian dalam Benjamin *et. al.*, (2017: 141), produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran yang optimal, bahkan kalau

mungkin maksimal. Kemampuan yang dimaksud dalam definisi tersebut tidak hanya berhubungan dengan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia. Menurut Blecher dalam Wibowo (2016 : 93) produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

#### **b. Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka melibatkan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Menurut Sutrisno (2012 : 74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Sunyoto (2012 : 210) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sunyoto, 2012 : 210). Kepuasan kerja adalah persepsi mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya.

#### **c. Komitmen Organisasional**

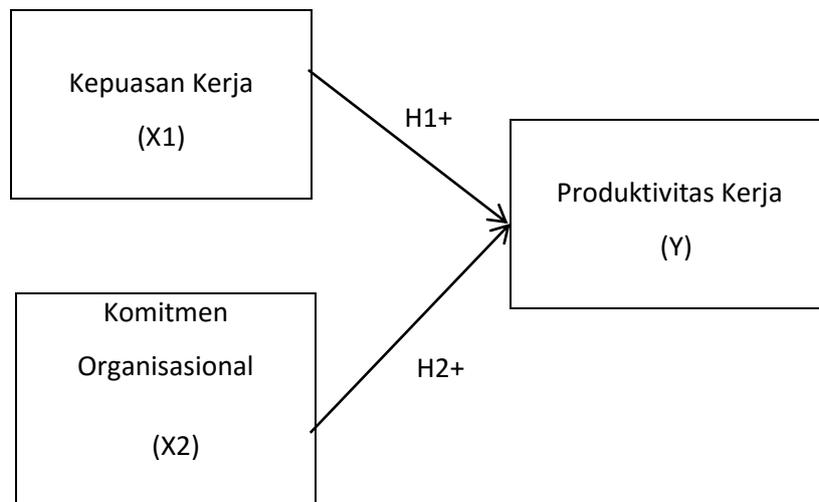
Menurut Newstrom dalam Wibowo (2016: 430). Komitmen organisasional adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan.

Schermerhorn dalam Benjamin *et. al.*, (2017: 27) merumuskan pengertian komitmen organisasi secara singkat, yaitu kesetiaan seorang individu kepada organisasi.

Menurut Wirawan (2012: 713) komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologi dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi.

Menurut Mowday *et. al.*, (1979: 226) komitmen organisasi merupakan kemampuan relatif seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi.

## 2. Kerangka Pikir



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan :

—————> : Pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **D. HIPOTESIS**

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Pekerja yang puas merupakan pra-kondisi bagi meningkatnya produktivitas, daya tanggap, mutu, dan layanan pelanggan. Pekerja yang puas cenderung ingin semakin terlibat dalam pekerjaan sehingga lebih produktif (Kaswan, 2012: 284).

Hasil penelitian Iswandi, dkk. (2018) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian Mafra (2017) dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

*H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.*

### **2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2016: 430) .Komitmen organisasional adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam dalam perusahaan dimasa depan (Wibowo, 2016 : 433).

Menurut Kinicki & Kreitner dalam Benjamin et. al., (2017: 31) Komitmen terhadap organisasi yang tinggi, dapat memberi dampak positif bagi organisasi, yaitu dapat meningkatkan produktivitas. Pekerja yang komit mempunyai perasaan bahwa maksud mereka dan yang mereka kerjakan, tidak di bawah tekanan, tetapi justru merupakan investasi bagi mereka. Hasil penelitian Hernawaty (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian Darmayanti (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, hipotesis Kedua yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

*H2 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.*

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2012: 99) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (2012: 104), sebagai berikut :

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang di capai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

#### **b. Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka melibatkan hal yang dinilai penting. Adapun indikator Kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243), sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri.
- 2) Gaji.
- 3) Kesempatan Promosi.
- 4) Pengawasan.
- 5) Rekan kerja.

#### **c. Komitmen Organisasional**

Menurut Mowday *et. al.*, (1979: 226) komitmen organisasi adalah kemampuan relatif seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi. Terdapat tiga faktor utama untuk melihat atau mengukur komitmen organisasional Menurut Mowday *et. al.*, (1979: 226), sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat oleh seseorang terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk berupaya lebih keras demi mencapai tujuan organisasi.

- 3) Keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

## 2. Pengujian Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Ghozali (2011: 52) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian instrumen validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*. Uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian (Sugiyono, 2018:125):

- 1) Bila koefisien korelasi atau  $r$  hitung  $\geq 0,3$  maka dinyatakan valid.
- 2) Bila koefisien korelasi atau  $r$  hitung  $\leq 0,3$  maka dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ), dan produktivitas kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai *Pearson Correlation* per item pernyataan bernilai positif dan lebih dari 0,3, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan adalah valid. Artinya semua pernyataan pada kuesioner dapat digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghozali (2011:47) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $>0,70$  dan sebaliknya jika nilai *cronbach alpha*  $<0,70$  maka instrumen tidak reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 7, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ), dan produktivitas kerja pernyataan masing-masing variabel tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data semua reliabel. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang-ulang kali dari waktu ke waktu. kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7 dari semua indikator.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengujian Hipotesis

#### a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	0.250	0.035	Positif dan signifikan
Komitmen Organisasional ( $X_2$ )	0.315	0.008	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,250 X_1 + 0,315 X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1)  $b_1 = 0,250$  artinya variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien regresi yang positif. Hasil ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ). Artinya

semakin tinggi kepuasan kerja pada perawat, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada perawat.

- 2)  $b_2 = 0,315$  artinya variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien regresi yang positif. Hasil ini menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ), Artinya semakin tinggi komitmen seorang perawat di dalam Rumah Sakit maka akan meningkatkan Produktivitas kerja pada perawat.

#### **b. Hasil Uji Signifikansi**

Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai  $p\text{-value} < 0,05$ . Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar  $0,035 (<0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima.
- 2) Pengaruh Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar  $0,008 (<0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

## **2. Pembahasan**

### **a. $H_1$ : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah  $0,250$  (bernilai positif) dengan nilai signifikan sebesar  $0,035$  ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ )

diterima karena kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Rumah Sakit Harapan dalam menciptakan kepuasan kerja untuk para perawatnya dengan cara memberikan tugas yang menarik guna memberi kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Apabila tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik para perawat tentunya mempunyai kesenangan tersendiri dan puas pada pekerjaannya, dukungan dari atasan dengan memberikan semangat dan motivasi yang bertujuan agar para perawat yakin dan percaya diri bahwa tugas sulit yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik. Para perawat juga merasa puas akan gaji yang di berikan oleh Rumah Sakit bahwaasannya upah/gaji yang diterima sesuai dengan tingkat kesulitan pada pekerjaannya, seseorang yang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan tentu saja dapat meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Iswandi, dkk (2018), Mawu, dkk. (2018) dan Mafra (2017), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

**b. H<sub>2</sub> : pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional adalah 0,315 (bernilai positif) dengan nilai signifikan sebesar 0,008 (*p-value* <0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H<sub>2</sub>) diterima karena komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Komitmen organisasional yang ada di Rumah Sakit Harapan Magelang dilihat dari para perawat yang bersedia membantu sekuat tenaga supaya Rumah Sakit Harapan Magelang dapat lebih sukses, para perawat bersedia menerima semua jenis pekerjaan yang diberikan, para perawat bangga bahwa Rumah Sakit tempatnya bekerja adalah tempat yang baik sehingga menjadi inspirasi dalam peningkatan kinerjanya, serta para perawat secara suka rela membantu Rumah Sakit Harapan walaupun itu bukan bagian dari pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Iswandi, dkk (2018), Hernawaty (2017), Darmayanti (2017) dan Matahelumual, dkk.

(2019). bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

## **G. KESIMPULAN**

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada perawat Rumah Sakit Harapan Magelang.
2. Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada perawat Rumah Sakit Harapan Magelang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Benjamin, B., Tasman, M., dan Abdul, R (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia:Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Darmayanti, Novi (2017) Pengaruh Penerapan Program K3 Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Karyawan Bagian Paper Machine-2 Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk., Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik-Universitas Riau, Kampus Bina Widya. JOM FISIP Vol. 4 No. 2-Oktober 2017, Halaman 1-7
- Ghozali, I. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hernawaty, (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Home Center Medan. Jurnal SMART, Volume 1, Nomor 1, Halaman 1-10 2017
- Iswandi, T., Djaelani, A K., dan Priyono A (2018) Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan:Studi Empiris pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang Periode 2018. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang, e-Jurnal Riset Manajemen. Halaman 121-135
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mawu, K S., Tewal, B., dan Walangitan, M D (2018) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA, Volume 6, Nomor 4, Hal. 3148 – 3157
- Nisa' Ulul Mafra, (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Fakultas

Ekonomi Universitas PGRI Palembang, Jurnal Ecoment Global. Volume 2, Nomor 2, Halaman 9-21

Matahelumual, N P., Adolfina, Kawet R., (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal EMBA, Volume 7, Nomor 1, Halaman 641-650

Mowday, R. T., Steers, R. M., dan Porter, L. W. The Measure of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, 224-247 (1979)

Sugiyono, (2016) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru

Sutrisno, Edy (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo (2016) Manajemen Kinerja cetakan ke-10. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2014. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian (Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, dan Militer). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.