

SEMANGAT KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMITMEN TERHADAP PERUSAHAAN, KOMITMEN TERHADAP ATASAN, DAN KOMITMEN TERHADAP PEKERJAAN

MARISA FITRIANI

NBI : 1511405025

Fakultas Psikologi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail : marisafitrian@yahoo.com

Eben Ezer Nainggolan, S.Psi., M.Si., SH., M.Kn., Psikolog

Dosen Pembimbing I

Fakultas Psikologi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Diah Sofiah, S.Psi., M.Si, Psikolog

Dosen Pembimbing II

Fakultas Psikologi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

***Abstract,** The purpose of this research is to know the difference of employee morale in terms of commitment to company, commitment to superiors, and commitment to work. Population used is employees of RSUD Kab. Sidoarjo as many as 1573 employees. The sample used in this study is as many as 125 employees consisting of contract employees as many as 22 people, non permanent civil servants as many as 56 people, and civil servants as many as 47 people. Data analysis using multiple linear regression using SPSS version 20.0. The results of the analysis indicate that there are differences in employee morale in terms of commitment to the company, commitment to superiors, and commitment to work. Where commitment to superiors has the greatest effect on employee morale when compared with commitment to the company and commitment to work. The results also show that commitment to the company has no effect on employee morale.*

Key Words: *Work-Enthusiasm, Commitment, Organizational Commitment, Commitment to Supervisor, Commitment to Work*

Intisari, Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya perbedaan semangat kerja karyawan ditinjau dari komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan. Populasi yang digunakan adalah pegawai RSUD Kab. Sidoarjo sebanyak 1573 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 125 pegawai yang terdiri dari pegawai kontrak sebanyak 22 orang, pegawai tetap non PNS sebanyak 56 orang, dan PNS sebanyak 47 orang. Analisis data menggunakan regresi

linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada perbedaan semangat kerja karyawan ditinjau dari komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan. Dimana komitmen terhadap atasan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap semangat kerja karyawan bila dibandingkan dengan komitmen terhadap perusahaan dan komitmen terhadap pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen terhadap perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Komitmen, Komitmen terhadap Perusahaan, Komitmen terhadap Atasan, Komitmen terhadap Pekerjaan

Pendahuluan

Pada saat ini, persaingan antar perusahaan di Indonesia baik perusahaan di bidang jasa maupun industri semakin pesat. Persaingan tersebut ditandai dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih, sistem mobilisasi manusia yang semakin cepat dan perubahan perekonomian yang semakin tidak dapat diprediksikan. Hal tersebut memacu suatu perusahaan untuk mampu mengikuti, tetap berusaha menjaga kestabilan dan tingkat kemajuan teknologi serta sumber daya manusia dalam menghadapi segala bentuk persaingan. Manajemen perusahaan diharapkan dapat mengatasi berbagai tantangan, seperti menciptakan daya saing yang kompetitif, berinovasi, dan memperbaiki kualitas produk. Bagi sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting.

Semangat kerja merupakan salah satu kunci yang turut

menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan yang lebih baik. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka hasil dari suatu pekerjaan akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik, begitu juga sebaliknya. Moekijat (1995) menyatakan bahwa Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan memberikan sikap-sikap yang positif terhadap perusahaan, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam pekerjaan dan ketaatan dalam kewajiban. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus terkait masalah semangat kerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja yang dikemukakan Tohardi (2002), yaitu: kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan; sikap

terhadap pimpinan; hasrat untuk maju; perasaan telah diperlakukan dengan baik; kemampuan untuk bergaul dengan rekan kerjanya; serta kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dari faktor-faktor tersebut, secara tidak langsung komitmen juga menjadi salah satu faktor meningkatnya semangat kerja. Komitmen adalah kemauan untuk memberi waktu dan kemampuan untuk sesuatu yang dipercaya, atau suatu janji atau keputusan yang tegas untuk melakukan sesuatu (*Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus*). Menurut Jewell dan Siegall (1998), komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu.

Dalam penelitiannya Chen dkk. (2002) menyatakan bahwa kesetiaan dan komitmen terhadap atasan lebih penting daripada komitmen terhadap suatu sistem (dalam hal ini adalah organisasi). Chen dkk. (2002) menemukan bahwa ada bermacam-macam jenis komitmen yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Berangkat dari faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan penelitian terdahulu, maka peneliti memilih untuk

melakukan penelitian terkait tentang adanya perbedaan pengaruh semangat kerja karyawan ditinjau dari komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja karyawan diartikan sebagai kemauan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik (Nitisemito, 1992). Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki kemauan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab (Siagian, 2003). Semangat kerja juga diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2001). Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang membuat seseorang bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik (Hariyanti, 2005).

Semangat kerja karyawan memiliki beberapa aspek, yaitu disiplin yang tinggi, kegairahan, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, dan semangat

berkelompok. Sedangkan indikator semangat kerja karyawan yaitu: absensi; kerja sama; kepuasan kerja; kedisiplinan; bekerja dengan senang hati; memiliki inisiatif; berfikir kreatif dan luas; menyenangkan apa yang sedang dilakukan; tertarik dengan pekerjaannya; bertanggung jawab; memiliki kemauan bekerja sama; serta berinteraksi dengan atasan.

Komitmen terhadap Perusahaan

Menurut Podsakoff dkk. (1996), komitmen memiliki fokus yang beragam; fokus yang dapat dirasakan seorang individu mengenai komitmen antara lain terhadap organisasi, terhadap atasan, atau pada kelompok kerjanya (dalam Budiarto dan Wardani, 2005). Lincoln dalam Sopiah (2008), mengatakan bahwa komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Komitmen terhadap perusahaan adalah sikap seorang karyawan yang memihak dalam suatu organisasi atau perusahaan beserta tujuan-tujuannya, kemauan untuk bertahan dalam perusahaan, serta kemauan untuk tetap setia dan bangga menjadi anggota perusahaan. Komponen komitmen terhadap perusahaan adalah *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*.

Komitmen terhadap Atasan

Menurut O'Reilly dan Chatman, Becker dkk. (1996) dan Gregersen (1993) komitmen terhadap atasan didefinisikan menjadi dua dimensi: identifikasi terhadap atasan dan internalisasi nilai pengawas (dalam Chen dkk., 2002). Identifikasi terjadi saat karyawan mengagumi atasan, seperti sikap dan perilaku atasan serta kepribadian atau prestasi yang dimiliki oleh atasan. Karyawan mungkin merasa bangga jika dipimpin oleh atasan yang cerdas dan memiliki banyak penghargaan. Karyawan mungkin akan terdorong untuk berperilaku atau memiliki prestasi yang sama dengan atasan (O'Reilly & Chatman, 1986; dalam Chen dkk., 2002). Internalisasi terjadi saat karyawan mengadopsi sikap dan perilaku atasan yang sesuai dengan nilai moral yang ada dalam diri karyawan. Dengan kata lain, terdapat kesamaan nilai moral antara atasan dan karyawan (Chen dkk., 2002). Komponen komitmen terhadap perusahaan adalah *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*.

Komitmen terhadap Pekerjaan

Ketchan dan Strawser (2001) mengatakan bahwa komitmen terhadap pekerjaan adalah perasaan cinta yang dibentuk oleh individu terhadap pekerjaan di dalam organisasi mereka (dalam Nele dan

Hans, 2011). Kecintaan terhadap pekerjaan dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut adalah wujud komitmen kerja. Menurut Steers dan Porter (1983), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja (dalam Djati dan Khusaini, 2003). Komitmen terhadap pekerjaan adalah derajat hubungan individu dalam memandang dirinya dengan pekerjaannya dan memiliki keinginan kuat untuk tetap bertahan terhadap pekerjaannya; kecintaan terhadap pekerjaan dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut adalah wujud komitmen kerja. Komponen komitmen terhadap perusahaan adalah *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*.

Kerangka berpikir

Semangat kerja diartikan sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik (Nitisemito, 1992). Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki semangat tinggi akan menunjukkan sikap-sikap positif dalam melakukan pekerjaannya. Semangat kerja karyawan ini dapat muncul karena beberapa faktor, seperti yang telah dinyatakan oleh

Tohardi (2002), yaitu: 1) kebanggaan atau kecintaan karyawan pada pekerjaannya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan; 2) sikap terhadap pimpinan; 3) hasrat untuk maju; 4) perasaan telah diperlukan dengan baik; 5) kemampuan untuk bergaul dengan rekan kerjanya; 6) kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dari faktor-faktor tersebut, secara tidak langsung komitmen memiliki peran dalam membentuk semangat kerja. Komitmen adalah kemauan untuk memberi waktu dan kemampuan untuk sesuatu yang dipercaya, atau suatu janji atau keputusan yang tegas untuk melakukan sesuatu.

Menurut Podsakoff, Mackenzie, dan Bommer (1996), komitmen memiliki fokus yang beragam, dalam hal ini seorang individu dapat merasakan komitmen terhadap organisasi, atasan, atau pada kelompok kerjanya (dalam Budiarto dan Wardani, 2005). Lincoln dalam Sopiha (2008), mengatakan bahwa komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi.

Luthans (1992) menyatakan bahwa individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari: 1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut; 2) kesediaan

untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut; 3) kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (dalam Sarinah dan Aziz). Menurut Mowday dkk, 1984 (dalam Meiyanto dan Santhoso, 1999) komitmen organisasional yang tinggi berkorelasi positif dengan pindah kerja (*turnover*), kelambanan dapat dikurangi (*limited tardiness*), rendahnya tingkat ketidakhadiran (*low absenteeism*), dan meningkatnya kepuasan kerja.

Dari beberapa pendapat yang telah disampaikan diatas, penulis memaparkan adanya perbedaan pengaruh semangat kerja karyawan yang ditinjau komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada perbedaan pengaruh semangat kerja karyawan ditinjau dari komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan”.

Metode Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai RSUD Kab. Sidoarjo sebanyak 1573 pegawai. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan

teknik *probability sampling* jenis *disproportionate stratified random sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 125 pegawai yang terdiri dari pegawai kontrak sebanyak 22 orang, pegawai tetap non PNS sebanyak 56 orang, dan PNS sebanyak 47 orang.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014) Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Semangat kerja karyawan

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi

X_1 : Komitmen terhadap perusahaan

X_2 : Komitmen terhadap atasan

X_3 : Komitmen terhadap pekerjaan

ε : Residual

(Sugiyono, 2014)

Pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) 20.0 *for windows* untuk menguji data penelitian.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data menggunakan Program SPSS versi 20.0 dengan analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Komitmen terhadap Perusahaan dengan variabel Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,067 pada taraf signifikansi (p) = 0,373. Oleh karena taraf signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05

maka antara variabel bebas Komitmen terhadap Perusahaan (X_1) dengan Semangat Kerja Karyawan (Y) tidak mempunyai hubungan signifikan. Menurut nilai koefisiennya, pengaruh komitmen terhadap perusahaan terhadap semangat kerja karyawan adalah memiliki hubungan sangat rendah atau tidak memiliki pengaruh. Hal itu dapat dilihat pada tabel nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai Koefisien

| Nilai Koefisien | Penjelasan |
|-----------------|--|
| < 0,20 | Keeratan hubungan sangat rendah atau pengaruh sangat lemah |
| 0,20 > 0,40 | Keeratan hubungan rendah atau pengaruh lemah |
| 0,40 > 0,70 | Keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang |
| > 0,90 | Keeratan hubungan sangat tinggi atau pengaruh sangat kuat |

Sumber: Bungin, 2005

Selanjutnya, hasil analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Komitmen terhadap atasan dengan variabel Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,483 pada taraf signifikansi (p) = 0,000. Oleh karena taraf signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka antara variabel bebas Komitmen terhadap Atasan (X_2) dengan Semangat Kerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan signifikan. Menurut nilai koefisiennya, pengaruh komitmen terhadap atasan terhadap semangat kerja karyawan adalah

memiliki hubungan sedang atau pengaruh sedang.

Hasil selanjutnya dari analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Komitmen terhadap Pekerjaan dengan variabel Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,228 pada taraf signifikansi (p) = 0,034. Oleh karena taraf signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka antara variabel bebas Komitmen terhadap Pekerjaan (X_3) dengan Semangat Kerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan signifikan. Menurut nilai koefisiennya, pengaruh komitmen terhadap pekerjaan

terhadap semangat kerja karyawan adalah memiliki hubungan rendah atau pengaruh lemah.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T _{Hitung} | T _{Sig.} |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------------------|-------------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 19.972 | 6.917 | | 2.887 | .005 |
| 1 | | | | | |
| Komitmen_ Perusahaan | .067 | .075 | .074 | .895 | .373 |
| Komitmen_ Atasan | .483 | .080 | .468 | 6.060 | .000 |
| Komitmen_ Pekerjaan | .228 | .106 | .178 | 2.140 | .034 |

Hasil penelitian diatas menunjukkan “Ada perbedaan semangat kerja karyawan ditinjau dari komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan.”, dimana komitmen terhadap atasan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap semangat kerja karyawan bila dibandingkan dengan dua variabel lainnya yaitu komitmen terhadap perusahaan dan komitmen terhadap pekerjaan.

Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai perbedaan pengaruh semangat kerja karyawan yang ditinjau komitmen terhadap

perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan. Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi demi terciptanya tujuan perusahaan yang lebih baik. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka hasil dari suatu pekerjaan akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik, begitu juga sebaliknya.

Moekijat (1995) menyatakan bahwa Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan memberikan sikap-sikap yang positif terhadap

perusahaan, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam pekerjaan dan ketaatan dalam kewajiban. Sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan (*labour turn over*) yang tinggi dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Semangat kerja dapat bergerak dari semangat kerja yang rendah ke semangat kerja yang tinggi atau sebaliknya tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi dan pembinaan yang dilakukan secara terus-menerus. Perusahaan yang mampu membina dan memelihara semangat kerja karyawan yang tinggi tentu memperoleh banyak keuntungan, yaitu disiplin karyawan meningkat, komitmen dan kerja sama karyawan meningkat sehingga tercapainya kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja adalah komitmen. Komitmen adalah kemauan untuk memberi waktu dan kemampuan untuk sesuatu yang dipercaya, atau suatu janji atau keputusan yang tegas untuk melakukan sesuatu (*Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus*). Menurut Jewell dan Siegall (1998), komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu. Karyawan

yang memiliki komitmen dan mencintai pekerjaan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitiannya, Elias (2012) memperoleh hasil yaitu 66,9 % semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Dengan hasil tersebut, Elias (2012) menyimpulkan bahwa komitmen karyawan memiliki tingkat pengaruh sangat besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Chen dkk. (2002) mengemukakan bahwa ada bermacam-macam jenis komitmen yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan. Menurut Podsakoff, Mackenzie, dan Bommer (1996), komitmen memiliki fokus yang beragam, dalam hal ini seorang individu dapat merasakan komitmen terhadap organisasi, manajemen puncak, atau pada kelompok kerjanya (dalam Budiarto dan Wardani, 2005).

Dari beberapa pendapat yang telah disampaikan diatas, penulis memaparkan adanya perbedaan pengaruh semangat kerja karyawan yang ditinjau komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan. Hal ini didukung oleh hasil analisis data pengujian hipotesis yang menunjukkan adanya perbedaan pengaruh semangat kerja karyawan

yang ditinjau komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan pada Pegawai RSUD Kab. Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Dari hasil analisis data, menunjukkan bahwa komitmen terhadap atasan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap semangat kerja karyawan bila dibandingkan dengan dua variabel lainnya yaitu komitmen terhadap perusahaan dan komitmen terhadap pekerjaan pada Pegawai RSUD Kab. Sidoarjo. Hal ini sejalan dengan pendapat Chen dkk (2002) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kesetiaan dan komitmen terhadap atasan lebih penting daripada komitmen terhadap suatu sistem (dalam hal ini adalah organisasi).

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel summary dengan koefisien (R) sebesar 0,554^a menunjukkan bahwa hubungan antara semangat kerja karyawan dengan komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan yaitu 55,4%, sementara R square sebesar 0,307 menunjukkan bahwa komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan mempunyai pengaruh 30,7% terhadap semangat

kerja karyawan, sisanya yaitu 69,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut Nawawi (2003) adalah minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan; faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang; status sosial pekerjaan, pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja; suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja; serta tujuan pekerjaan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Dengan melihat rata-rata jawaban responden mengenai semangat kerja karyawan, komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan, ditemukan bahwa karyawan menjawab setuju. Artinya, pegawai di RSUD Kab. Sidoarjo rata-rata memiliki semangat kerja dan komitmen yang baik dan hal ini perlu dipertahankan atau lebih ditingkatkan kembali.

Permasalahan yang dihadapi oleh RSUD Kab. Sidoarjo mengenai semangat kerja karyawan dapat dilihat dari data absensi dan keterlambatan karyawan. Tindakan-tindakan pelanggaran terhadap absensi karyawan serta keterlambatan

karyawan mencerminkan karyawan yang kurang disiplin yang tentunya menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, peningkatan komitmen karyawan terhadap atasan akan berdampak positif terhadap peningkatan semangat kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian menggunakan korelasi analisis regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan semangat kerja karyawan ditinjau dari komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan. Maka hipotesis yang diajukan peneliti diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen terhadap atasan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap semangat kerja karyawan bila dibandingkan dengan dua variabel lainnya yaitu komitmen terhadap perusahaan dan komitmen terhadap pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian terhadap komitmen karyawan terhadap atasan dan lebih meningkatkan komitmen tersebut dengan meningkatkan hubungan yang harmonis antara atasan dengan karyawan.

2. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti lain yang berminat mengembangkan atau melanjutkan penelitian dan tentang hubungan antara semangat kerja karyawan dengan komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti gaji, suasana dan iklim kerja, tingkat kepuasan, dan status sosial pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas lagi sehingga hasil penelitian akan memiliki cakupan yang lebih luas juga. Selain itu, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan alat ukur yang

dibuat agar lebih tepat pengukurannya dan menambah jumlah subyek penelitian agar lebih representatif.

Daftar Pustaka

- Budiarto, Y. & Wardani, R. P. 2005. *Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X)*. Jurnal Psikologi. Vol. 3 No. 2. Page 109-126.
- Bungin, Burhan. 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Prenada Media: Jakarta.
- Chen, dkk. 2002. *Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 75. 339-356
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. 2003. *Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 5(1). 25-41
- Elias. 2012. Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan bagian Umum pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Skripsi. Riau
- Hariyanti, Endang. 2005. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung: Jakarta
- Jewell, L.N. & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan untuk Memecahkan berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi*. Ed-2. Aecan. Jakarta
- Meiyanto, S. & Santoso, F.H. (1999). *Nilai-nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja*. *Jurnal psikologi*, 29-40
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT. Mandar Maju: Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

- Nele De Cuyper & Hans De Witte. 2011. *The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance*. Personnel Review. Vol. 40 Issue: 2. pp.152-172. <https://doi.org/10.1108/00483481111106057>. diakses tanggal 9 Oktober 2017
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. PT. Mandar Maju. Bandung
- <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/commitment> diakses tanggal 10 Oktober 2017
- Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM: Yogyakarta
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. 1996b. *Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors*. *Journal of Management*, 22: pp. 259-298
- Sarinah, S. dan Azhar Aziz, 2017. *Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO)*. *Jurnal Analitika* 2 (2). 63-75
- Siagian, S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D*. Alfabeta: Bandung