Print ISSN: 2621-7902
Online ISSN: 2548-3919
Volume 11 – Issue 1 – Februari 2022
JURNAL MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MATARAM
Mataram University - Master of Management Journal
JMM UNRAM

PERAN KEPUASAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SDM

Diah Ayu Kusumawati[1], Mutamimah[2]
[1]Department of Management, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Email : diahayuk@unissula.ac.id,
[2]Department of Management, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
Email : mutamimah@unissula.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:
self competence, job demand, Islamic organizational culture, career satisfaction, performance

Kata Kunci:
kompetensi diri, tuntutan pekerjaan, budaya organisasi, kepuasan karir, kinerja

How to cite:
Kusumawati, Diah Ayu., Mutamimah., *(2022).* Peran Kepuasan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM. JMM UNRAM, 11(1), 56-68

DOI:
10.29303/jmm.v11i1.699

Dikumpulkan : 20 Januari 2022
Direvisi : 21 Februari 2022
Dipublikasi : 22 Februari 2022

ABSTRACT

Research on career satisfaction and organizational culture is very important because employee career satisfaction can improve employee performance which is supported by the organizational culture. The purpose of this study is to determine the optimization performance to career satisfaction moderated by organizational culture on non-medical permanent employees at the Islamic Hospital of Semarang. This study used questionnaire with 191 respondents. The results of this study found three aspects; first, self-competence and job demand have a positive and significant impact on career satisfaction. Second, self-competence and job demand have a positive and significant impact on performance. Third, career satisfaction has a positive and significant impact on performance supported by organizational culture at the Islamic Hospital of Semarang.

Penelitian mengenai kepuasan karir dan budaya organisasi menjadi sangat penting karena kepuasan karir karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang didukung oleh budaya organisasi dari suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui optimalisasi kinerja terhadap kepuasan karir yang dimoderasi oleh budaya organisasi pada karyawan tetap non-medis di Rumah Sakit Islam di Kota Semarang. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan data responden sebanyak 191 orang. Hasil dari penelitian ini menemukan tiga aspek, pertama yaitu kompetensi diri dan tuntutan pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan karir. Kedua, kompetensi diri dan tuntutan pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan ketiga, kepuasan karir memiliki dampak positif dan signifikan

		terhadap kinerja yang didukung dengan budaya organisasi di Rumah Sakit Islam di Kota Semarang.
		Copyright © 2022. Diah Ayu Kusumawati, Mutamimah. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan perusahan-perusahaan di Indonesia pada era globalisasi saat ini semakin meningkat dan didukung dengan adanya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) yang menuntut para pekerja di Indonesia agar mampu bersaing dengan sumber daya manusia di seluruh negara Asean. Maysrakat Ekonomi ASEAN menjadi sebuah sistem dalam perdagangan pasar bebas yang dilakukan oelh semua negara yang menjadi anggota ASEAN. Keberadaan MEA memberikan dua dampak positif dan negatif. Dampak positifnya yaitu memacu pertumbuhan investasi baik dari dalam maupun dari luar negeri sehingga akan membuka lapangan pekerjaan baru di Indonesia, selain itu penduduk Indonesia juga dapat mencari pekerjaan di negara ASEAN lainnya. Sedangkan dampak negatifnya yaitu adanya pasar barang dan jasa secara bebas akan mengakibatkan tenaga kerja asing mudah masuk dan bekerja secara bebas di Indonesia sehingga mengakibatkan persaingan tenaga kerja yang semakin ketat, sehingga suatu perusahaan haruslah memiliki value lebih yang dapat membedakan dengan perusahaan lain salah satunya yaitu Budaya Organisasi yang dimiliki perusahaan.

Setiap perusahaan pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda yang menjadikan sebuah ciri khas yang dimiliki oleh suatu perusahaan tersebut. Begitu pula di negara Indonesia yang mayoritas penduduknya memeluk agama Islam yang memiliki nilai yang kuat apabila diterapkan pada suatu perusahaan. Budaya organisasi Islami menjadi sebuah nilai, pemikiran dan simbol yang berdasarkan nilai Islam yang dapat mempengaruhi perilaku, norma, sikap, iman dan kebiasaan seseorang (Sumarman, 2003). Oleh sebab itu tidak jarang suatu perusahaan nereapkan budaya organisas dan menjadikannya salah satu syarat dalam pengembangan karir bagi sumber daya manusianya. Suatu perusahaan yang memilik budaya organisasi yang kuat akan tertanan kuat juga pada diri setiap SDM nya. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji ”Bagaimana peran dari kepuasan karir dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM”.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja SDM menjadi suatu ukuran capaian bagi suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menurut kriteria tertentu yang berlaku seperti kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Robbins, 2001 ; Hasibuan, 2006 ; Brahmasari, 2008). Rivai (2005) berpendapat kinerja merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam suatu organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2010) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku dari individu sebagai prestasi dan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peranan dalam organisasi yang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman dan tanggung jawab. Kinerja SDM dapat diukur menggunakan 8 faktor yaitu membangun kualitas, kuantitas, produktivitas, pencapaian tujuan individu, waktu kerja yang tersedia, pengambilan keputusan, saran untuk perbaikan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

(Trivellas, 2015). Sehingga kinerja yang baik akan mempengaruhi dan memberi dampak yang baik juga terhadap kepuasan karir SDM nya.

Setiap sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi pasti ingin memiliki suatu kesempatan sepenuhnya untuk memanfaatkan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki untuk menjadi sukses dalam karir mereka. Kepuasan karir juga menjadi perhatian pada era saat ini. Seorang karyawan yang merasa puas akan karir yang mereka capai akan melakukan kinerja dengan baik. Pada penelitian yang lain, kepuasan karir dan kesuksesan karir memiliki sebuah pengertian yang sama. Seseorang yang telah mencapai kepuasan karir berarti dia juga telah mencapai kesuksesan dari karirnya. Kepuasan karir merupakan perasaan seseorang dimana ia merasa puas dengan karir pada pekerjaannya dan menjadi psikologis yang positif atau berkaitan dengan capaian pekerjaan yang jadi sebuah pengalaman kerja yang beragam (Hakim et al, 1995 ; Joo & Sunyoung, 2009, Yap et al, 2013). Kepuasan karir merujuk pada sejauh mana orientasi afektif yang dimiliki individu terhadap karirnya yang diintensifkan pada perilakunya seperti komitmen dan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (Jiang and Klein, 2000). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan karir merupakan orientasi afektif dan rasa puas yang dirasakan individu terhadap karirnya yang diintensifkan pada perilaku yang memiliki tujuan dan pengalaman yang beragam.

Kesuksesan karir bagi menjadi 2 tujuan yaitu secara objektif dan subjektif. Kesuksesan karir secara objektif dapat dilihat dari gaji yang diterima dan promosi jabatan dari karyawan tersebut. Selanjutnya kesuksesan karir secara subjektif yaitu dilihat dari kepuasan kinerja dan kepuasan karir dari karyawan tersebut. Sekarang ini orang tidak hanya fokus pada karir secara objektif tetapi karir secara subjektif juga, sehingga telah banyak penelitian yang mulai mengalami pergeseran secara perlahan dasar karir organisasi tradisional dan kontrak psikologis lama dan selanjutnya mengarah pada kontrak psikologis yang baru (Heslin, 2005; Dries et al, 2008 ; Abele, 2011). Kepuasan karir termasuk dalam kesuksesan karir yang bersifat subjektif, dimana pengertiannya menurut Yap, et al (2013) kepuasan karir merupakan suatu ukuran yang penting yang tidak hanya mendefinisikan kesuksesan karir secara individu tetapi juga memiliki implikasi pada organisasi. Pekerjaan dan kepuasan karir secara signifikan berkaitan dengan kondisi tenaga kerja seperti pemberdayaan tempat kerja, lingkungan praktik, stress kerja, keinginan berpindah kerja, karir dan kualitas kepemimpinan. Dalam hal ini pemimpin berperan sebagai kunci untuk menciptakan perubahan positif bagi bawahannya (Laschinger, 2012).

Selain itu dalam mencapai kepuasan karir, seorang karyawan harus memiliki kompetensi yang menjadi nilai positif bagi peningkatan jenjang karir mereka. Kompetensi juga menjadi hal yang penting dalam pengembangan karir, sehingga karyawan akan puas terhadap karir yang telah dicapai saat ini. Kompetensi diri merupakan kemampuan individu yang dilandasi keterampilan, pengetahuan, karakteristik, kecakapan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan (Jackson & Schuler, 2003 ; Wibowo, 2007 ; Sulistiyawati, 2014). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi diri merupakan faktor kemampuan mendasar yang dimiliki oleh individu berupa pengetahuan, keterampilan, kecakapan, karakteristik, sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas pokok pekerjaannya sehingga membuatnya berbeda dengan yang lain. Allen, et al (2005) mengemukakan bahwa mengembangkan kompetensi termasuk dalam prasyarat kognitif dimana seorang karyawan seharusnya memperoleh hal tersebut untuk dapat melaksanakan tugas secara efisien.

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki standar dalam memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawannya. Tugas-tugas yang diberikan menjadikan sebuah tuntutan kerja yang harus diselesaikan dengan penuh tanggung jawab. Tuntutan pekerjaan juga dapat menunjang dalam pencapaian pengembangan karir yang diinginkan,

menurut Demerouti et al (2001) tuntutan tugas merupakan aspek-aspek fisik, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang memerlukan keberlanjutan fisik dan mental karena berkaitan dengan fisiologis dan psikologis karyawan.

Tuntutan pekerjaan merupakan tugas pekerjaan yang membutuhkan usaha dan variasi bekerja dengan sangat cepat dan keras serta tidak memiliki waktu dalam penyelesaiannya (Kasek dalam Patrick, 2012 ; Torrent et al, 2011). Schaufeli & Bakker (2004) dan Demerouti et al (2001) berpendapat bahwa tuntutan pekerjaan merupakan suatu aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan keberlanjutan usaha secara fisik maupun mental secara terus menerus dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang meliputi aspek fisik, sosial dan organisasi yang membutuhkan usaha baik secara fisik maupun mental serta variasi dalam penyelesaiannya.

Budaya organisasi juga dapat dijadikan faktor dalam pencapaian pengembangan karir. Pada saat ini perusahaan telah menjadikan budaya organisasi sebagai syarat dalam pengembangan karir salah satunya yaitu Rumah Sakit Islam di Kota Semarang. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi demi terealisasinya pencapaian karir karyawan tersebut. Budaya organisasi yang telah menjadi pilar pada suatu perusahaan memiliki peran penting dalam keberlangsungan perusahaan tersebut. Bahkan budaya organisasi tersebut menjadi value tersendiri bagi perusahaan yang membedakan dengan perusahaan yang lain.

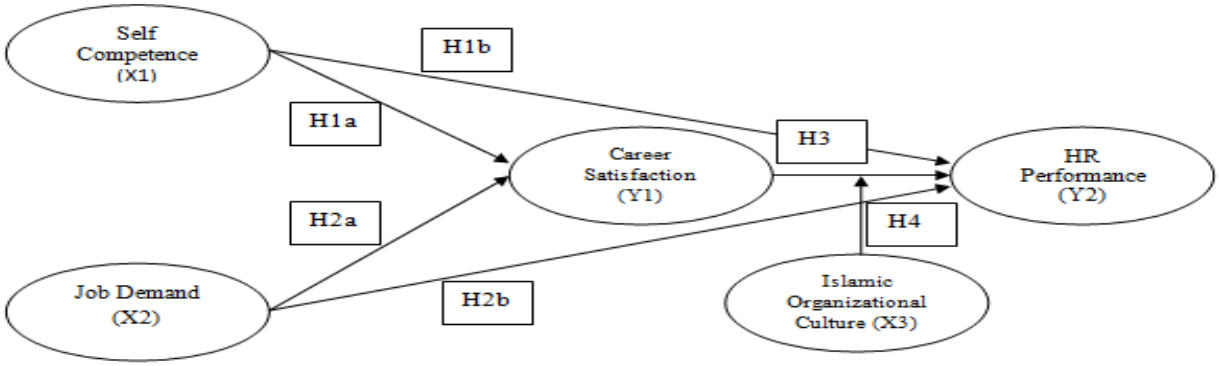
Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna, nilai dan kepercayaan bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak serta membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain nya (Robbins, 2006 ; Mas'ud, 2004). Sedangkan pada penelitian ini akan lebih spesifik pada budaya organisasi islami yang diartikan sebuah nilai, pemikiran dan simbol berdasarkan islam yang mempengaruhi perilaku norma, sikap, iman dan kebiasaan seseorang di beberapa bidang kehidupan (Sumarman, 2003).

Suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan menanamkan nilai-nilai budaya tersebut pada diri karyawannya masing-masing. Sama halnya dengan Rumah Sakit Islam yang berada di Kota Semarang merupakan organisasi yang memiliki nilai budaya Islami yang kuat. Budaya ini juga diaplikasikan dalam pengembangan karirnya, akan tetapi pegawai di rumah sakit sebagian menolak akan mengembangan karirnya dan telah merasa puas dengan karirnya saat ini, yang nantinya akan berakibat terhambatnya pengembangan karir pegawai yang berada dibawahnya. Kepuasan karir ini yang akan diteliti lebih lanjut, apakah pegawai tersebut benar-benar telah puas dengan karirnya, atau ada faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan riset terdahulu yakni hasil studi Colakoglu (2005) menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja dan karir SDM. Berbeda dengan penelitian Rahardjo (2014) menjelaskan bahwa terdapat hubungan tidak signifikan antara kompetensi terhadap motivasi dan kinerja guru. Sedangkan penelitian lain yang menjadi rujukan yaitu penelitian tuntutan tugas (job demand) Hilatunnisa (2009) terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap kepuasan pekerjaan. Berbeda dengan penelitian Bakker et al (2004) menunjukkan bahwa kelelahan karena tuntutan tugas dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setelah melihat hasil penelitian terdahulu maka terdapat riset gap dimana pada penelitian terdahulu Dedi, Lubis dan Adam (2010) Budaya kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, sedangkan penelitian Masrukhin (2006), Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan. Dan sependapat dengan Heijden et al (2009), pengembangan karir tidak signifikan terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan kajian teori tersebut maka kerangka pemikiran teoritik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud memperkuat hipotesis dengan harapan yang dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas maka jenis penelitian yang digunakan adalah "Explanatory research". Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diambil berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Adapun yang termasuk dalam data primer adalah tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang mencakup kompetensi diri, tuntutan pekerjaan, budaya organisasi islami, kepuasan karir dan kinerja SDM. Selanjutnya data sekunder diperoleh dari rumah sakit Islam di Kota Semarang yang berdasarkan pada struktur organisasi rumah sakit tersebut.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengambilan populasi dan sampelnya menggunakan menggunakan Purposive Sampling dengan mempertimbangkan pada pegawai tetap non medis di Rumah Sakit Islam Kota Semarang yang bekerja selama 5 tahun. Jumlah responden yang rencananya akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 203 responden yaitu karyawan non medis yang sudah menjadi pegawai tetap. Pengambilan data kurang lebih selama 4 minggu dan jumlah kuesioner yang kembali dan terisi secara lengkap sebanyak 191 kuesioner, sehingga respon ratenya sebesar 94,08% dari jumlah sampel yang ditetapkan. Dengan demikian hanya menggunakan Selanjutnya teknik analisis data menggunakan SPSS 16 dengan analisis Uji Validitas dan Reliabilitas. Teknik analisis data selanjutnya menggunakan Uji Asumsi Klasik dengan macamnya sebagai berikut: Uji Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas. Analisis ketiga menggunakan Analisis Regresi Berganda dan hasil persamaannya dengan menggunakan Path Analisis sebagai berikut:

$Y1 = \beta1x1 + \beta2x2 + ei$

$Y2 = \beta1x1 + \beta2x2 + \beta3Y1 + ei$

Pengujian yang keempat menggunakan Analisis Regresi Variabel Moderasi dengan persamaan sebagai berikut:

$Y3 = \beta1x1 + \beta2x2 + \beta3Y2\ (\beta3Y2.\beta4x4) + ei$

Dimana:

Y	=	Kinerja SDM
β	=	Konstanta
x1	=	Kompetensi Diri
x2	=	Tuntutan Tugas
x3	=	Kepuasan Karir

x4 = Budaya Organisasi Islami
b = Koefisien Regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (Variabel x).
e = Kesalahan Prediksi.

Dan pengujian data yang terakhir untuk pengujian hipotesis menggunakan Uji t, Uji model dan Uji koefisien determinasi.

Pengembangan indikator yang digunakan dalam artikel ini dari masing-masing variabel yaitu pada variabel kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja individu menurut yaitu: 1) kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan, 2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan 3) adanya dukungan dari organisasi. Sedangkan menurut Aftab dan Idrees (2012) kinerja karyawan memiliki lima dimensi yaitu jumlah output, kualitas output, akurasi kerja, dan layanan pelanggan yang tersedia. Sehingga pada penelitian ini menggunakan indikator 1) produktivitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) pengetahuan pekerjaan dan 4) kontribusi kerja.

Pada variabel kepuasan karir menurut Auster (2001) mengembangakan kerangka konseptual dalam mengukur kepuasan karir terdapat 5 dimensi yaitu: 1) karakteristik individu, 2) karakteristik karir, 3) karakteristik organisasi, 4) karakteristik pekerjaan dan 5) faktor stress kerja. Sedangkan Yap, et al (2014) terdapat 4 dimensi dalam mengukur kepuasan karir karyawan yaitu: 1) hubungan dengan manajer, 2) hubungan dengan teman kerja, 3) persepsi keadilan organisasi karir dalam proses kemajuan, 4) sejauh mana karyawan merasa keterampilan yang dimiliki dapat digunakan dalam pekerjaannya. Sehingga pada penelitian ini, indikator dari kepuasaan karir yaitu: 1) karakteristik individu, 2) hubungan dengan atasan, 3) kemajuan karir di organisasi dan 4) organisasi menghargai keterampilan individu.

Selanjutnya pada variabel kompetensi diri menurut Thoha (dalam Shaputra dan Hendriani, 2015) yaitu memiliki pengetahuan, kapabilitas, sikap, inisiatif dan inovatif berupa 1) Keterampilan dan sikap dalam memecahkan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu dan kepedulian terhadap dampak lingkungan, 2) pengendalian emosi diri, membangun persahabatan dan objektivitas persepsi, 3) berkomunikasi, membangun persahabatan, 4) sikap untuk mau belajar secara berkelanjutan, 5)mengembangkan diri, 6) sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu kepada pelanggan, 7) sikap saling mempererat hubungan antar karyawan untuk meningkatkan mutu produk/pelayanan pada pelanggan. Sedangkan William (2002) membagi komponen dimensi kompetensi dalam 4 bagian yaitu: 1) Kognitif mencakup pada dimensi mencari informasi, pemikiran konseptual, dan fleksibelitas, 2) Direksional mencakup pada dimensi percaya diri, presentasi dan dampak, 3) Motivasional mencakup pada dimensi interpersonal, mengelola interaksi dan berorientasi pada pengembangan, 4) Berprestasi mencakup pada dimensi yang berorientasi proaktif dan berprestasi. Selanjutnya berdasarkan pada kedua pendapat para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan untuk indikator dari variabel kompetensi pada penelitian ini yaitu: 1)Keterampilan komunikasi, 2) Sikap ingin belajar, 3) Prestasi kerja dan 4) Kecakapan.

Adapun indikator dari variabel tuntutan pekerjaan menurut Hurrel et al dalam Kelloway (2008) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tuntutan tugas dengan perilaku dari karyawannya dalam organisasi yaitu: 1. Work Scheduling (penentuan waktu dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaannya / jadwal shift kerja), 2. Workload dan Work Pace (jumlah beban kerja dan waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan), 3. Job Content (intensitas dan siklus dari pekerjaan yang membutuhkan skill dan kreatifitas), 4. Job Control (otoritas dari karyawan dalam mengendalikan dan pengambilan keputusan pada pekerjaannya). Sedangkan menurut Karasek dalam Hussain (2011) terdapat 4 dimensi penentu kuat lemahnya tuntutan tugas yaitu: 1) qualitative demands (tuntutan kualitas

kerja), 2) employee demands (tuntutan kinerja pegawai), 3) workload demands (tuntutan beban kerja), dan 4) conflict demands (tuntutan memisahkan konflik internal dan eksternal. Sehingga dapat diambil kesimpulan indikator dari tuntutan tugas yaitu 1) penentuan waktu dan penyelesaian, 2) tuntutan beban kerja, serta 3) skill dan keterampilan.

Terakhir pada variabel budaya organisasi Islami menggunakan indikator menurut Widyastuti (2015) adalah kerja tim, pola komunikasi, tanggung jawab, dukungan manajemen dan bekerja adalah ibadah. Pendapat lain dari Abdul Manan dalam Hakim (2011) yang berpendapat bahwa konsep dasar yang menjadi dasar dan landasan budaya organisasi islami berdasarkan pada 3 konsep fundamental yaitu Tauhid (keimanan kepada Allah), Khilafah (kepemimpinan) dan A'dalah (keadilan). Sehingga dapat diambil kesimpulan indikator dari budaya organisasi Islami yaitu 1) bekerja adalah ibadah, 2) bekerja untuk kepentingan dan kemaslahatan bersama, 3) bekerja adalah tawazun.

4. HASIL & PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Penelitian dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner di Rumah Sakit Islam di Kota Semarang. Jumlah tersebut dinilai cukup untuk menganalisis data statistik dengan menggunakan alat pengujian SPSS 16 yang menguji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

4.1.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan model analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk hipotesis tentang pengaruh variabel secara simultan mampu untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel independen atau secara parsial dan hasil pengujian regresi berganda sebagai berikut

Table 1. Analysis Model 1

Variable	Model 1 Career Satisfaction		
	Koef	T	Sig
(Const)		5.366	0.000
SC	0.280	3.999	0.000
JD	0.238	3.402	0.001
F	20.320		
Sig F	0.000		
Adj R2	0.169		

Table 2. Analysis Model 2

Dep Variable	Model 2 Performance		
	Koef	T	Sig
(Const)		5.695	0.000
SC	0.341	5.079	0.000
JD	0.138	2.078	0.039
CS		3.579	0.000
F	27.253		
Sig F	0.000		
Adj R2	0.293		

Table 3. Analysis Model 3

Dep Variable	Model 3 Moderation		
	Koef	T	Sig
(Const)		9.850	0.000

CS	0.391	5.962	0.000
IOC	-0.049	-0.750	0.454
Y1.X3	0.223	3.424	0.001
F	17.214		
Sig F	0.000		
Adj R2	0.204		

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi linier yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Y1 = 0,280 X1 + 0,238 X2

Y2 = 0,341 X1 + 0,138 X2 + 0,241 Y1

Y2 = 0,391 Y1 - 0,049 X3 + 0,223 Y1 * X3

Dari model tersebut diatas kemudian dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing-masing koefisien regresinya.

Keterangan :

Y2 : Kinerja

Y1 : Kepuasan Karir

X1 : Kompetensi Diri

X2 : Tuntutan Tugas

X3 : Budaya Organisasi

4.1.2. Pengujian Model

Pengujian model penelitian berupa pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh nilai F untuk Model 1 diperoleh sebesar 20,320 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi diri dan Tuntutan Pekerjaan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan karir.

Selanjutnya pada pengujian Model 2 diperoleh nilai F sebesar 27,253 dengan tingkat signifikansi, Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi diri dan Tuntutan Tugas dan Kepuasan karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Dan yang terakhir Nilai F untuk Model 3 diperoleh sebesar 17,214 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Akan tetapi hasil dari kepuasan karir dan kinerja memiliki nilai F sebesar -0,049 dengan tingkat signifikansi 0,454 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi Islami dan Kepuasan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan, dan variabel keduanya dapat berinteraksi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

4.1.3. Koefisiensi Determinasi (R2)

Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variables) dalam menerangkan variabel terikat. Pada nilai R2 pada Model 1 diperoleh sebesar 0,169 yang artinya 16,9% variasi dari Kepuasan karir dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen Kompetensi dan Tuntutan tugas, sedangkan sisanya sebesar 83,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Selanjutnya nilai R2 Model 2 diperoleh sebesar 0,293 yang artinya 29,3% variasi dari Kinerja SDM dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen kompetensi, Tuntutan tugas an Kepuasan karir, sedangkan sisanya sebesar 70,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Dan yang terakhir pengujian pada Model 3 diperoleh nilai R2 sebesar 0,204 yang artinya 20,4% variasi dari Kinerja SDM dapat dijelaskan oleh variabel-variabel Tuntutan tugas, budaya organisasi dan interaksinya, sedangkan sisanya sebesar 79,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kompetensi Diri terhadap Kepuasan Karir

Pengaruh dari kompetensi diri terhadap kepuasan karir berdasarkan pada hasil pengujiannya menunjukkan arah koefisien positif dan signifikan, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa meningkatnya keterampilan dalam berkomunikasi, sikap ingin belajar, prestasi kerja dan kecakapan yang dimiliki oleh setiap pegawai tetap non medis Rumah Sakit Islam di Kota Semarang memiliki pengaruh yang baik terhadap hubungan dengan atasannya, hubungan dengan rekan kerjanya dan keadilan dalam karirnya. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian dari Nakhata (2007) dan Sitorus (2008).

4.2.2. Pengaruh Kompetensi Diri terhadap Kinerja

Pengaruh dari kompetensi diri terhadap kinerja berdasarkan pada hasil pengujiannya menunjukkan arah koefisien positif dan signifikan, hal tersebut berarti meningkatnya keterampilan dalam berkomunikasi, sikap ingin belajar, prestasi kerja dan kecakapan yang dimiliki oleh setiap pegawai tetap non medis Rumah Sakit Islam di Kota Semarang memiliki pengaruh yang baik terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja dan kontribusi kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Zain (2013) dan Hendriani (2015).

4.2.3. Pengaruh Tuntutan Tugas terhadap Kepuasan Karir

Pengaruh dari tuntutan tugas terhadap kepuasan karir berdasarkan pada hasil pengujiannya menunjukkan arah koefisien positif dan signifikan, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa meningkatnya penentuan waktu penyelesaian, tuntutan beban kerja, skill dan kreativitas dimiliki oleh setiap pegawai tetap non medis Rumah Sakit Islam di Kota Semarang memiliki pengaruh yang baik terhadap hubungan dengan atasannya, hubungan dengan rekan kerjanya dan keadilan dalam karirnya. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian dari Wood, Stride, Threapleton, Wearn, Nolan, Osborn, Paul dan Johnon (2010).

4.2.4. Pengaruh Tuntutan Tugas terhadap Kinerja

Pengaruh dari tuntutan tugas terhadap kinerja berdasarkan pada hasil pengujiannya menunjukkan arah koefisien positif dan signifikan, hal tersebut berarti meningkatnya penentuan waktu penyelesaian, tuntutan beban kerja, skill dan kreativitas dimiliki oleh setiap pegawai tetap non medis Rumah Sakit Islam di Kota Semarang memiliki pengaruh yang baik terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja dan kontribusinya pada organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Casmiati, Fathoni dan Haryono (2012).

4.2.5. Pengaruh Kepuasan Karir terhadap Kinerja

Pengaruh dari kepuasan karir terhadap kinerja berdasarkan pada hasil pengujiannya menunjukkan arah koefisien positif dan signifikan, hal tersebut berarti meningkatnya hubungan dengan atasannya, hubungan dengan rekan kerjanya dan keadilan dalam karir yang dimiliki oleh setiap pegawai tetap non medis Rumah Sakit Islam di Kota Semarang memiliki pengaruh yang baik terhadap terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja dan kontribusinya pada organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Aftab dan Indrees (2012).

4.2.6. Pengaruh Kepuasan Karir terhadap Kinerja yang Dimoderasi Budaya Organisasi Islami

Pengaruh dari kepuasan karir terhadap kinerja yang dimoderasi oleh budaya organisasi Islami berdasarkan pada hasil pengujiannya juga menunjukkan arah koefisien

positif dan signifikan, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya budaya organisasi Islami yang mengajarkan nilai-nilai bekerja merupakan ibadah, bekerja dengan kemanfaatan dan kemaslahatan bersama serta bekerja dengan tawazun dapat memperkuat kepuasan karir yang berdasarkan pada indikator hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerjanya dan keadilan dalam karir yang dimiliki oleh setiap pegawai tetap non medis Rumah Sakit Islam di Kota Semarang terhadap kinerja yang berdasarkan pada indikator produktivitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja dan kontribusinya pada organisasi. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Handaru (2011) dan Trivellas (2015).

5. KESIMPULAN

Pada studi ini kami mengembangkan instrumen pengukuran komponen dalam meningkatkan kinerja SDM melalui kepuasan karir dari karyawan yang didukung oleh budaya organisasi yang dimiliki oleh organisasi khususnya dalam sektor rumah sakit. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan karir yang dirasakan oleh karyawan non medis di Rumah Sakit Islam di Kota Semarang dapat meningkatkan kinerja SDM nya dengan dukungan oleh budaya organisasi Islami sebagai variabel moderasinya. Walaupun kepuasan karir dan budaya organisasi islami memiliki pengaruh dengan nilai yang kecil. Hal tersebut di dukung oleh temuan dari penelitian ini yaitu besarnya pengaruh kepuasan karir ini dalam mempengaruhi kinerja SDM yang didukung oleh budaya organisasi Islami hanya sebesar 20,4%. Ini berarti dalam meningkatkan kinerja SDM masih dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya selain variabel kepuasan karir dan bidaya organisasi islami.

Sumber daya manusia yaitu karyawan dilihat dari data karakteristik jenis kelamin, umur, jabatan / posisi saat ini dan masa kerjanya sangat berpotensi untuk memberdayakan menjadi lebih baik lagi dalam pencapaian target dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Dalam mengatasi permasalahan yang ada, berdasarkan hasil penelitian ini beberapa kebijakan manajerial yang dapat disarankan yang dilihat berdasarkan pada nilai deskripsi per variabel yaitu pada kepuasan karir perlu menerapkan peraturan mengenai keadilan karir agar sesuai dengan capaian kinerja yang telah dikerjakan. Pada tuntutan tugas dapat memberikan beban tugas yang sesuai dengan job description yang dimiliki organisasi. Selain itu dalam meningkatkan kompetensi diri dapat memberikan pelatihan softskill mengenai cara berkomunikasi yang baik. Dan yang terakhir pada Budaya Organisasi Islami dapat meningkatkan nilai bekerja dengan tawazun, sehingga dapat lebih mengimplementasikan penerapan Budaya Organisasi Islami yang dimilikinya dengan cara memberikan pelatihan dan kajian tentang Budaya Organisasi Islami tersebut.
Konsisten menjadi hal yang penting pada manajerial di Rumah Sakit Islam Kota Semarang yang nantinya dapat mendukung dalam melaksanakan dan mengimplementasikan standar kompetensi agar tercapai kinerja dan kepuasan karir secara optimal, misalnya dengan memberikan peran dan partisipasi yang lebih pada pegawai. Berkaitan dengan tuntutan tugas di Rumah Sakit Islam Kota Semarang, para pegawai membutuhkan arahan dan inisiatif dari pimpinan untuk selalu meningkatkan kinerjanya yang sesuai dengan beban tugas dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Hal tersebut dapat menjadikan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan tanpa terbebani.

DAFTAR PUSTAKA

Abele, E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The construct of career success: measurement issues and an empirical example. Journal for Labour Market Research, 43(3), 195–206.

Aftab, H., and Idrees, W. (2012). A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. Internatiaonal Journal of Business and Social Science, 3(19), 174-180.

Allen, J., Ramaekers, G., Van der Velden, R., (2005). Measuring Competencies of Higher Education Graduates, New Directions InstitutionalResearch, No. 126, Wiley Periodicals, Inc.

Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82(1), 201–220.

Auster, E. R. (2001). Professional women's midcareer satisfaction: toward an explanatory framework. Sex Roles, 44(11–12), 719–750.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. Journal of Occupational Health Psychology, 10 , 170–180.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. Human Resource Management, 43 , 83–104.

Brahmasari, I. A.(2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10 (2), 124-135.

Casmiati, Fathoni, A., dan Haryono, A. T. (2012). Pengaruh Job Demand dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Rumah Sakit Banyumanik Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.

Colakoglu, S. N. (2005). Successful Pursuit of A Boundaryless Career: Career Competencies Perspective. School of Business Norfolk State University.

Dedi, K., Lubis, A. R., dan Adam, M. (2012). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Internasional Federation Red Cross (IFRC). Jurnal Ilmu Manajemen, 1 (1), 132-146.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demandsresources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86 , 499–512.

Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Seri Pustaka Kunci, UNDIP Press

Fitriyani, I. (2014). Peran Motivasi Berprestasi dan Pengembangan Karir Berbasis Kopetensi menuju Kinerja SDM. Unissula Semarang. Tesis (Tidak Dipublikasikan).

Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: BP UNDIP.

Hakim, L. (2011). Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif. BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15 (2): 148-158.

Hakim, TA, Cable, DM, Boudreau, JW dan Bretz, RD (1995), "Sebuah investigasi empiris dari prediktor kesuksesan karir eksekutif ", Psikologi Personalia, Vol. 48 No. 3, hlm.485-519

Handaru, A.W. dan Ajiningtyasasih, N. (2011). Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Pengembangan Karir Pegawai di Biro Kepegawaian dan

Organisasi Tatalaksana Kementrian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 2 (1), 18-33.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employeesatisfaction, employee engagement and business outcomes: a meta-analysis. Journal of AppliedPsychology, 87(2), 268–279.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Killham, E. A. & Agrawal, S. (2009). The relationship betweenengagement at work and organizational outcomes. Gallup Inc. Retrieved November 29, 2012,from http://nolostcapital.nl/sites/nolostcapital.nl/files/blog-attachments/Q12_Meta-Analysis_The_Relationship_Between_Engagement_at_Work_and_Organizational_Outcomes.pdf.

Hasibuan Malayu S.P (2006), "Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan". Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.

Heijden, J.A.V., Engen, M.L., and Paauwe, J. (2009). Expatriate career support: predicting expatriate turnover and performance. The International Journal of Human Resource Management, 20 (4), 831 — 845

Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. Journal of Organizational Behavior,26 (2), 113–136.

Hilatunnisa. (2009). Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Tiga Puskesmas Perawatan Kabupaten Tangerang. Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia Unggul, Thesis: tidak dipublikasikan.

Jackson, S.E. and Schuler, R.S. (2003). Managing Human Resources through Strategic Partnerships, 8th ed., South-Western, Mason, OH.

Jiang, J. And Klein, G. (2000). Supervisor Career Support and Career Anchor Impact on the Career Satisfaction of the Entry-Level Information System Professional. Journal of Management Information System, 16 (3), 219-240

Laschinger, H.K.L. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. Journal of Nursing Management, 20(4), 472-484.

Mangkunegara, A. P. (2006). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama

Nakhata, Chinintorn. (2007). The Effects of Human Capital and Entrepreneurial Competencies on the Career Success of SME Entrepreneurs in Thailand. The Business Review, 9 (1): 62.

Poon, J. M. L. (2004). Career commitment and career success: moderating role of emotion perception. Career Development International, 9(4), 374–390.

Rahardjo, S. (2014). The Effect of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact on The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 3(6), 59-74.

Rivai, V. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Murai Kencana : Jakarta.

Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, S. (2006). Perilaku Organisasi Terj: Benyamin Molan. New Jersey Prentice Hall, Inc.

Robbins, S. P. (2001). Organizational Behavior. Prentice Hall.

Robbins, S. P. (2002). Essentials Of Organizational Behavior (Terjemahan), Edisi Kelima,Penerbit Erlangga, Jakarta.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagemnet: A Multi-Sample Study. Journal of Organizational Behavior, 24, 293-315

Shaputra, A. R. & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekan Baru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 7 (1).

Sitorus, o. V. (2008). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir dan Radiometri (PTNBR) Bandung. Universitas Komputer Indonesia.

Sriwati, H. (2008). Faktor-faktor Manajemen Karir Yang Paling Dominan Di Tingkat Manajemen Paling Bawah Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. Tesis Magister Teknik Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia

Sutanto, A. (2002) Peran Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Benefit, 6 (2).

Trivellas, P., Kakkos, N., Blanas, N., and Santouridis, I. (2015). The Impact of Career Satisfaction on Job Performance in Accounting Firms, The Mediating Effect of General Competencies. Economies of Balkan and Eastern Europe Countries, 33, 468-476.

Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widyastuti. (2015). Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Efikasi Diri, Pelatihan dan Prestasi Akademik dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Unissula: Tesis (Tidak dipublikasikan)

Wood, S., Stride, C., Threaplethn, K., Wearn, E., Nolan, F., Osborn, D., Paul, M. & Johnson, S. (2011). Demands, control, supportive relationship and well-being amongst British mental Health Worker. Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol, 46, 1055-1068

Yap, M., Holmes, M., Hannan, C. A., and Cukier, W. (2014). Correlates of Career Satisfaction in Canada – The Immigrants Experience. Int. Migration & Integration, 15, 49-71.