

PENGARUH RELIGIUSITAS, PERSON ORGANIZATION FIT DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Perawat Tetap Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Gombong)

Nur Amin Budi Nugroho
STIE Putra Bangsa Kebumen
email: nuraminbudi.nugroho@gmail.com

ABSTRACT

Job performance has an important role to organizational successfulness. This study aimed to determine the effect of religiosity, person organization fit and emotional intelligence to job performance through job satisfaction. Based on the result of observation, job satisfaction byas was found, caused by religiosity, person organization fit and emotional intelligence.

This study was conducted at PKU Muhammadiyah Gombong Hospital by the number of subjects a total of 55 respondents. Data collection tool in the form of questionnaires and interview. Data analysis was performed with descriptive analysis technique, statistical technique test consist of validity test and reliability test, classical assumption test through heteroskedasticity test, multicollinearity test and normality test, hypothesis test and path analysis with SPSS version 18.

The result of study shown that: (1) all items in each variables were valid and reliable, (2) both of structural models past the classical assumption test that consist of heteroskedasticity test, multicollinearity test and normality test, (3) based on hypothesis test, religiosity has positive effect to job satisfaction, person organization fit has positive and significant effect to job satisfaction, emotional intelligence has positive and significant effect to job satisfaction, there was no relation between religiosity and job performance, there was no relation between person organization fit and job performance, emotional intelligence has positive and significant effect to job performance and job satisfaction has positive and significant effect to job performance.

Keywords: religiosity, person organization fit, emotional intelligence, job satisfaction and job performance.

Pendahuluan

Sistem kesehatan nasional diselenggarakan dan diarahkan dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan kesehatan yaitu kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap penduduk dalam rangka mencapai derajat kesehatan yang optimal. Kesehatan merupakan kebutuhan dasar manusia agar dapat hidup layak dan produktif, untuk itu diperlukan penyelenggaraan kesehatan yang baik dan dapat merangkul seluruh bagian masyarakat tanpa terkecuali. Salah satu wadah atau tempat bagi seseorang dalam upaya memperoleh pelayanan kesehatan adalah melalui rumah sakit.

Rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak di bidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan bagi masyarakat di suatu wilayah. Menurut WHO (*World Health Organization*) rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat.

Sektor jasa dalam bidang penyelenggaraan kesehatan khususnya rumah sakit memiliki tingkat persaingan yang cukup ketat bahkan dalam lingkup kota / kabupaten. Manajemen rumah sakit

harus mampu membentuk suatu sistem internal yang solid serta memperlakukan setiap pelanggannya (pasien) untuk dapat mencapai tingkat kepuasan maksimal dalam segala hal terutama dari segi pelayanan dan juga sarana prasarana penunjang yang ada dalam rumah sakit tersebut.

Kabupaten Kebumen merupakan satu dari 35 kabupaten / kota yang ada di Provinsi Jawa Tengah, dengan jumlah total penduduk 1.184.938 jiwa (BPS, 2015). Masyarakat Kebumen tidak terlepas dari berbagai jenis penyakit dan gangguan kesehatan dikarenakan berbagai faktor, seperti gaya hidup, pola makan, resiko dari pekerjaan dan juga faktor bawaan atau keturunan. Keberadaan fasilitas kesehatan di kabupaten Kebumen berupa apotik, klinik, puskesmas dan rumah sakit menjadi sangat penting untuk mengatasi masalah kesehatan yang dialami masyarakat.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). RS PKU Muhammadiyah Gombong merupakan salah satu rumah sakit yang beroperasi di Kabupaten Kebumen. Berada dibawah pengawasan Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) Gombong, RS PKU Muhammadiyah Gombong terus memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat kebumen dan sekitarnya sejak tahun 1979 sampai sekarang. RS PKU Muhammadiyah Gombong berhasil menunjukkan kualitasnya dibuktikan dengan berbagai prestasi yang mampu diraih hingga saat ini.

Perawat sebagai salah satu tenaga medis memiliki peran yang sangat penting karena merupakan ujung tombak bagi rumah sakit. Bagaimana tidak, perawat merupakan tenaga paling lama yang melakukan kontak atau berhubungan dengan pasien dibanding tenaga medis lainnya. Masyarakat beranggapan bahwa perawat sebagai “*one of us*”, yaitu orang

yang berjasa, cekatan, perhatian kepada orang lain, bekerja dengan hati, dapat dipercaya dan bersahabat. Profesi sebagai perawat juga mempunyai sebuah tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan secara profesional.

Sebagai salah satu rumah sakit berbasis agama Islam, RS PKU Muhammadiyah Gombong kental akan nuansa religiusitas dalam individu karyawannya. Religiusitas diartikan sebagai kekuatan hubungan atau keyakinan individu terhadap agamanya (King, 2005) dalam Susanti (2015). Religiusitas merupakan integrasi secara kompleks antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan dalam diri seseorang.

Berbicara tentang kinerja organisasi yang maksimal, tidak hanya cukup hanya dengan memastikan adanya kecocokan individu dengan pekerjaannya (*person-job fit*) tetapi juga harus mempertimbangkan pula kecocokan individu dengan organisasi (*person-organization fit*). *Person organization fit* secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai – nilai organisasi dengan nilai – nilai individu (Kristof, 1996). Keselarasan nilai tersebut penting yang nantinya akan berujung pada kinerja karyawan serta keunggulan strategis yang berkelanjutan bagi organisasi. Nilai pelayanan yang diterapkan pada RS PKU Muhammadiyah Gombong yaitu fatonah, amanah, sidiq dan tabligh. Sebagai bagian dari RS PKU Muhammadiyah Gombong, seluruh karyawan termasuk perawat di dalamnya harus turut menyesuaikan nilai individu dengan nilai – nilai tersebut.

Profesi perawat memiliki tanggung jawab yang besar. Perawat harus memberikan pelayanan prima setiap saat, selain itu mereka harus melakukan serangkaian kegiatan keagamaan yang diwajibkan bagi mereka sebagai bagian dari RS PKU Muhammadiyah Gombong di luar jam kerja. Pastilah keadaan tersebut memerlukan fisik dan mental yang kuat demi optimalnya kedua hal tersebut. Kecerdasan emosional menjadi hal yang

sangat penting, karena dalam pekerjaan sehari – hari seorang perawat hampir selalu melibatkan perasaan dan emosi terutama dalam melayani pasien.

Menurut Goleman (1997), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*). Melalui kecerdasan emosional ini seorang perawat belajar mengelola perasaannya sehingga dapat mengekspresikannya secara tepat dan efektif.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai, pihak manajemen RS PKU Muhammadiyah Gombong telah melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan melalui kuisioner yang dibagikan setiap bulan. Hasil kuisioner tersebut menunjukkan adanya bias karena faktor – faktor internal dalam diri pegawai seperti religiusitas. Sebagai contoh, untuk indikator pendapatan, tak sedikit pegawai mengatakan puas atas gaji yang diperolehnya meskipun tak sepenuhnya benar. Menjadi bias karena dengan adanya religiusitas dalam diri pegawai menjadikan mereka meyakini bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian dari ibadah, sehingga mereka selalu bersyukur dan puas akan imbalan yang mereka dapatkan.

Religiusitas merupakan hal yang menarik untuk diteliti karena memang pada dasarnya penilaian terhadap religiusitas seseorang itu bukan perkara yang mudah. Berdasarkan definisi religiusitas menurut King (2005) maka seseorang tidak bisa dikatakan religius

hanya dari satu sudut pandang saja, misalnya seseorang dikatakan religius dengan mengenakan baju taqwa, tak juga menjadi religius dengan datang ke tempat ibadah setiap saat. Referensi dan jurnal - jurnal sebelumnya banyak mengaitkan hubungan antara religiusitas dengan berbagai sikap dan perilaku manusia seperti *Organizational Citizen Behavior* (OCB), *Subjective Well-Being*, *Coping Stress* dan lain sebagainya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh religiusitas terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi. Mengingat kemungkinan bias yang terjadi pada pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap pada RS PKU Muhammadiyah Gombong, maka peneliti menambahkan faktor *person organization fit* dan juga kecerdasan emosional sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya. Pentingnya hal tersebut mengharuskan manajemen melakukan penilaian kepuasan kerja dengan tepat untuk optimalnya keputusan dan kebijakan yang akan diambil.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Religiusitas, *Person Organization Fit* dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Tetap Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Gombong)”.

Kajian Teori

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut

Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes Cardoso Faustino (2000:135) terdiri dari: *quantity of work* yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, *quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya, *job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, *creativity* yaitu keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbul, *cooperative* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi), *dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, *initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, *personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2009:107). Menurut Robbins (2009:107) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins yaitu: sifat pekerjaan yaitu kesesuaian kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang digeluti, pengawasan yaitu hubungan karyawan dengan atasan berwujud pengawasan atau supervisi, bayaran saat ini yaitu kepuasan terhadap imbalan (upah / gaji) atas pekerjaan yang dilakukan, peluang promosi yaitu adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh organisasi bagi para karyawan, rekan kerja yaitu berkaitan dengan hubungan antara seorang karyawan satu dengan yang lain di dalam organisasi.

Religiusitas

Menurut King (2005) dalam Susanti (2015) religiusitas adalah kekuatan hubungan atau keyakinan individu terhadap agamanya. Religiusitas merupakan integrasi secara kompleks antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan dalam diri seseorang. Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (2001) membagi religiusitas dalam beberapa dimensi / indikator yaitu: peribadatan / ritual (syariah), keyakinan / ideologis (aqidah), pengetahuan / intelektual (ilmu), pengalaman dan penghayatan (*experiential*) dan konsekuensi.

Person organization fit

Menurut Robbins (2009:162) kesesuaian individu – organisasi pada dasarnya memperlihatkan bahwa individu meninggalkan organisasi – organisasi yang tidak cocok dengan kepribadian mereka. Menurut Kristof (2007) dalam Pramesti (2013) indikator *person organization fit* yaitu: kesesuaian nilai (*value congruence*) adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi, kesesuaian tujuan (*goal congruence*) adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan kerja atau karyawannya, pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfilment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan – kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi, kesesuaian karakteristik kultur – kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

Kecerdasan emosional

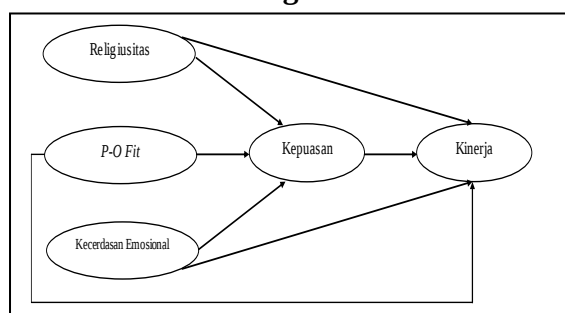
Menurut Goleman (1997) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*). Kecerdasan emosional

menurut Goleman (1997) terdiri dari lima indikator yaitu: kesadaran diri (*self awareness*) merupakan kemampuan untuk mengenali emosi pada waktu emosi itu terjadi, pengaturan / pengendalian diri (*self regulation*) seseorang yang dapat mengatur diri mereka sendiri dapat pula mengelola dan mengekspresikan emosi, motivasi diri (*self motivation*) karena menata emosi merupakan hal yang sangat erat kaitannya dengan motivasi diri dan untuk berkreasi, empati (*emphaty*) adalah merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain dan keterampilan sosial (*social skill*) dimana orang yang mampu melakukan hubungan sosial merupakan orang yang cerdas emosi.

Kerangka Penelitian

Penelitian ini akan mengkaji sejauh mana pengaruh religiusitas, *person organization fit*, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan kinerja perawat tetap rawat inap pada RS PKU Muhammadiyah Gombong. Religiusitas, *person organization fit* dan kecerdasan emosional sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja sebagai variabel dependen. Berdasarkan konsep tersebut maka peneliti mencoba menguraikan dalam kerangka pikir sebagai berikut:

Kerangka Penelitian



Hipotesis

- H1** : Religiusitas diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong
- H2** : *Person organization fit* diduga berpengaruh terhadap

kepuasan kerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong

- H3** : Kecerdasan emosional diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong
- H4** : Religiusitas diduga berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong
- H5** : *Person organization fit* diduga berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong
- H6** : Kecerdasan emosional diduga berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong
- H7** : Kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong

Metode Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah perawat tetap rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Gombong yang berjumlah 114. Obyek penelitian adalah religiusitas, *person organization fit*, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan kinerja. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuisioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Pembobotan atau pemberian skor jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* yang telah dimodifikasi. Mengacu pada pendapat Slovin, ukuran sampel yang bisa diambil dalam suatu penelitian yang mempunyai jumlah populasi lebih dari 100 orang maka dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidaktelitian

Ukuran populasi dalam penelitian ini adalah 114 orang perawat tetap rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Gombong dan

persen kelonggaran yang ditentukan adalah sebesar 10%. Populasi yang ada lalu dimasukkan ke dalam rumus slovin. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin adalah:

$$n = \frac{114}{1 + (114 \cdot 0,1^2)}$$

$n = 53,27$ (dibulatkan menjadi 55)

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode *nonprobability sampling* berupa *sampling purposive*. Teknik analisis data berupa analisis deskriptif, uji statistika meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik melalui uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas dan uji normalitas, serta uji hipotesis dan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening dengan bantuan aplikasi SPSS versi 18.

Hasil dan Pembahasan

Uji hipotesis (uji parsial/ uji t)

- Variabel religiusitas mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $1,807 > t_{tabel}$ 1,674 dengan tingkat signifikan 0,077 lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa religiusitas berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Variabel *person organization fit* mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,111 > t_{tabel}$ 1,674 dengan tingkat signifikan 0,040 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Variabel kecerdasan emosional mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $3,671 > t_{tabel}$ 1,674 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- Variabel religiusitas mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $1,544 < t_{tabel}$ 1,674 dengan tingkat signifikan 0,129 lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Variabel *person organization fit* mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $-1,094 < t_{tabel}$ 1,674 dengan tingkat signifikan 0,279 lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Variabel kecerdasan emosional mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $3,352 > t_{tabel}$ 1,674 dengan tingkat signifikan 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $3,646 > t_{tabel}$ 1,674 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Analisis Jalur

Pengaruh religiusitas, *person organization fit* dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

$$Y_1 = 0,249X_1 + 0,268X_2 + 0,404X_3 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,644} =$$

$$\sqrt{0,356} = 0,596$$

Penjelasan:

- Nilai koefisien variabel religiusitas adalah 0,249 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan religiusitas akan meningkatkan

kepuasan kerja sebesar 0,249 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

- b. Nilai koefisien variabel *person organization fit* adalah 0,268 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan *person organization fit* akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,268 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- c. Nilai koefisien variabel kecerdasan emosional adalah 0,404 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan kecerdasan emosional akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,404 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Pengaruh religiusitas, *person organization fit*, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja

$$Y_2 = 0,199X_1 - 0,131X_2 + 0,376X_3 + 0,463Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,689} = \sqrt{0,311} = 0,557$$

Penjelasan:

- a. Nilai koefisien variabel religiusitas adalah 0,199 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan religiusitas akan meningkatkan kinerja sebesar 0,199 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- b. Nilai koefisien variabel *person organization fit* adalah -0,131 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan *person organization fit* akan menurunkan kinerja sebesar 0,131 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- c. Nilai koefisien variabel kecerdasan emosional adalah 0,376 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja sebesar 0,376 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

- d. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja adalah 0,463 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan religiusitas akan meningkatkan kinerja sebesar 0,463 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Implikasi Manajerial

Pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja

Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji *coefficients beta* 0,249 atau 24,9% dengan $t_{hitung} 1,807 > t_{tabel} 1,674$ dan nilai probabilitas (sig) sebesar $0,77 > 0,05$, maka hal ini membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat tetap rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Gombong. *Adjusted R²* persamaan I sebesar 0,623 artinya 62,3% variansi dari variabel intervening dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 62,3% sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 37,7%.

James E. King dan Ian O. Williamson (2005) mengatakan bahwa religiusitas mampu mempengaruhi apa yang karyawan inginkan dari lingkungan kerja maupun kepuasan kerja yang mereka miliki, namun hanya jika konteks organisasionalnya dikendalikan. Mengenali dan mengembangkan konsep penerimaan religiusitas dalam organisasi dan individu, dipercaya mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji *coefficients beta* 0,268 atau 26,8% dengan $t_{hitung} 2,111 > t_{tabel} 1,674$ dan nilai probabilitas (sig) sebesar $0,040 < 0,05$, maka hal ini membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat

tetap rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Gombong. *Adjusted R²* persamaan I sebesar 0,623 artinya 62,3% variansi dari variabel intervening dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 62,3% sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 37,7%.

Kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana individu yang memiliki nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan organisasinya akan dapat berinteraksi serta lebih nyaman berada di organisasi, mengurangi konflik yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja (Meglino et al.,: 1989)

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji *coefficients beta* 0,404 atau 40,4% dengan t_{hitung} 3,671 > t_{tabel} 1,674 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,001 < 0,05, maka hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat tetap rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Gombong. *Adjusted R²* persamaan I sebesar 0,623 artinya 62,3% variansi dari variabel intervening dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 62,3% sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 37,7%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis berarti semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Pengenalan dan pengelolaan emosi yang baik akan menimbulkan emosi positif dalam bekerja, sehingga dengan hal tersebut kepuasan dalam bekerja dapat meningkat (Karambut dan Noormijati: 2012).

Pengaruh religiusitas terhadap kinerja

Hasil dari penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh religiusitas terhadap kinerja dengan hasil uji *coefficients beta* 0,199 atau 19,9% dengan

t_{hitung} 1,544 < t_{tabel} 1,674 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,129 > 0,05, maka hal ini membuktikan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat tetap rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Gombong. *Adjusted R²* persamaan II sebesar 0,689 artinya 68,9% variansi dari variabel intervening dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 68,9% sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 31,1%.

Hasil penelitian yang menunjukkan ketiadaan pengaruh religiusitas terhadap kinerja, dikarenakan jumlah sampel yang diambil tidak cukup kuat merepresentasi populasi penelitian yang berjumlah 114 perawat. Homogenitas keyakinan (agama) dari populasi yang ada juga dipercaya memberikan dampak terhadap hasil penelitian tersebut. Religiusitas dan kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, berasal dari dalam diri individu dan berbeda dari satu individu dengan individu lainnya. Berbeda dengan kinerja, yang penilaiannya melibatkan lebih dari satu pihak, sehingga diperlukan faktor lain sebagai pemediasi pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja perawat seperti kepuasan kerja, motivasi kerja atau OCB.

Pengaruh person organization fit terhadap kinerja

Hasil dari penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja dengan hasil uji *coefficients beta* -0,131 atau -13,1% dengan t_{hitung} -1,094 < t_{tabel} 1,674 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,279 > 0,05, maka hal ini membuktikan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat tetap rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Gombong. *Adjusted R²* persamaan I sebesar 0,689 artinya 68,9% variansi dari variabel intervening dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 68,9% sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 31,1%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja secara langsung, namun setelah melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening hasilnya menunjukkan bahwa *person organization fit* mampu berpengaruh terhadap kinerja. Kesesuaian nilai individu dan organisasi antar individu tidaklah sama, hal ini menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang mereka miliki juga berbeda. Karyawan dengan *person organization fit* rendah, tingkat kepuasan kerjanya juga akan rendah, dan berujung pula pada kinerjanya yang rendah. Sebaliknya, ketika *person organization fit* tinggi, karyawan akan lebih puas dalam bekerja sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan hasil uji *coefficients beta* 0,376 atau 37,6% dengan t_{hitung} 3,352 > t_{tabel} 1,674 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,002 < 0,05, maka hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat tetap rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Gombong. *Adjusted R²* persamaan I sebesar 0,689 artinya 68,9% variansi dari variabel intervening dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 68,9% sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 31,1%.

Goleman (1997) menyatakan bahwa kecerdasan emosi pada seseorang mencakup pengendalian diri, semangat serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Seseorang yang dapat memotivasi diri sendiri memungkinkan kinerja yang baik. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang lebih produktif dan efektif sehingga mampu berkinerja dengan lebih baik.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan hasil uji *coefficients beta* 0,463 atau 46,3% dengan t_{hitung} 3,646 > t_{tabel} 1,674 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,001 < 0,05, maka hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat tetap rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Gombong. *Adjusted R²* persamaan I sebesar 0,689 artinya 68,9% variansi dari variabel intervening dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 68,9% sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 31,1%.

Ostroff (1992) dalam Mahardika (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja. Karyawan yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya, akan bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak puas.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuisioner mengenai pengaruh religiusitas, *person organization fit* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada perawat tetap rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Religiusitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong
2. *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

- kerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong
4. Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong
 5. *Person organization fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong
 6. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong
 7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong

Saran

Bagi perusahaan

Saran yang dapat penulis sampaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat adalah sebagai berikut:

1. Manajemen RS PKU Muhammadiyah Gombong sebaiknya memberikan arahan dan motivasi baik secara verbal maupun dengan memberikan *reward* seperti bonus atau promosi jabatan kepada karyawan, sehingga secara emosional, mereka akan merasa puas dalam bekerja, dan pada akhirnya dapat berdampak pada meningkatnya kinerja.
2. Organisasi hendaknya meningkatkan kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan bersosialisasi (*social life skills*) bagi karyawannya, melalui berbagai kegiatan yang mampu melatih kerjasama tim seperti *family gathering* atau *outbond*.
3. Menanamkan rasa empati dan memahami antar sesama pada diri setiap karyawan sehingga tidak terjadi masalah / konflik

yang bisa mengganggu kestabilan emosi karyawan maupun merusak kondisi kerja dalam organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah responden atau menjadikan seluruh perawat yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gombong sebagai subyek dalam penelitian, bukan hanya perawat yang berstatus tenaga tetap.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan merubah subyek penelitian, bisa dengan dokter, tenaga penunjang medis atau tenaga non medis. Variabel yang digunakan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang sama maupun dengan merubah atau menambahkan variabel lainnya.
3. Memperluas obyek penelitian selanjutnya, tidak terbatas pada lingkup RS PKU Muhammadiyah Gombong saja, melainkan pada seluruh RS PKU Muhammadiyah yang beroperasi di Kabupaten Kebumen.
4. Penggunaan variabel religiusitas hendaknya ditempatkan pada obyek penelitian yang memiliki karyawan dengan keyakinan yang lebih beragam, sehingga hasil dari pengaruh variabel religiusitas akan lebih maksimal.

Daftar Pustaka

- Ancok, Jamaludin & Fuad Anshari Suroso. 2001. *Psikologi Islam: Solusi Islam Atas Problema-Problema Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badan Pusat Statistik. 2015. *Jumlah Penduduk Kabupaten Kebumen*

- Tahun 2015. Diakses dari <https://kebumenkab.bps.go.id/index.php/jumlah+penduduk+kabupaten+kebumen+tahun+2015>. diakses pada 01 Oktober 2016
- Davis, Keith dan Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Departemen Kesehatan RI. 2014. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Kesehatan*. Diakses dari <https://www.scribd.com/doc/244899704/UU-No-36-Tahun-2014-Tentang-Tenaga-Kesehatan> diakses pada 10 Februari 2017
- Dessler, Gary 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1, Edisi 10*. Jakarta: Indeks
- Engko, Cecilia. 2008. Jurnal Bisnis Dan Akuntansi , Vol. 10, No. 1. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*. Ambon: Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Goleman, D. 1997. *Emotional Intelligence. Mengapa EQ Lebih Penting Dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi
- Hadjam, M. N. R & Nasirudin, A. 2003. Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada No. 2. 72-80. *Peranan Kesulitan Ekonomi, Kepuasan Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Psikologis*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Kerlinger, F.N. 1973. *Founding Of Behavior Research*, Holt. New York: Rinehart And Winston Inc
- King, J.E. & O. I. Williamson, I.O. 2005. *Journal Of Management, Spirituality and Religion* 2. 173-198. *Workplace Religious Expression, Religiosity And Job Satisfaction: Clarifying a Relationship*
- Koesmono. 2005. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 7, Nomor. 2, 171-188. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Khatolik Widya Mandala
- Kristof, Amy. L. 1996. *Journal Personel Of Psychology*, Vol. 49, No. 1. *Person Organization Fit: An Integrative Review Of It's Conceptualization, Measurement And Implication*. Washington DC: University Of Maryland
- Mahardika, Guntur. 2006. *Pengaruh Person Organization Fit (Kecocokan Nilai-Nilai Individu Dengan Nilai-Nilai Organisasi) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan)*. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. & Jackson. 2009. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. 1989. *Journal Of Applied Psychology*, 74 (3). 424-432. *A Work Values Approach To Corporate Culture: A Field Test Of The Value*

- Congruence Process And It's Relationship To Individual Outcomes*
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yng Kompetitif*. Jogja: UGM Press
- Pramesti, Annur I. 2012. *Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (BANK Jatim) Cabang Lamongan*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rejeki, Umiarti S., dkk. 2014. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 3.7. 403-423. *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Kesesuaian Nilai Individu Dan Nilai Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Dan Organization Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Balai Besar POM Di Denpasar*. Bali: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana
- Rutherford., Robert D & M. K. Choe. 1993. *Statistical Model For Causal Analylsis*. New York: John Wiley & Sons. Inc
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Schneider, B. et al. 1995. Personal Psychology, Vol. 48, 747-773. *The ASA framework: An Update*
- Stephen, P. Robbins. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Jakarta: Alfabeta
- Supriyanto, Achmad Sani & Troena, Eka Afnan. 2012. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10, Nomor. 4. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi Di Bank Syari'ah Kota Malang)*. Malang: Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Dan Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya
- Supriyanto, Teguh. 2016. *Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun Pelajaran 2015/2016*. Surakarta: Program Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- Susanti Rita. 2015. Jurnal Psikologi, Vol. 11, Nomor. 2. *Hubungan Religiusitas Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan*. Riau: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
- Thomas Sy, Susanna Tram & Linda A. O'Hara. 2006. Journal Of Vocational Behavior 68. 461-470. *Relation Of Employee And Manager Emotional Intelligence To Job Satisfaction And Performance*
- Tuckman, Bruce W. 1988. *Conducting Educational Research*. New York: Harcourt Brace Jovanivich Inc