

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan RSUD dr M. Thomsen Nias

The Effect Of Work Environment, Leadership And Job Satisfaction On Employee Commitment At RSUD dr M. Thomsen Nias

Yuliani Lase^(1*) & Sahyar⁽²⁾

¹Program Pascasarjana, Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Negeri Medan, Indonesia

Disubmit: 01 Februari 2022; Diproses: 03 Februari 2022; Diaccept: 15 Maret 2022; Dipublish: 02 April 2022

*Corresponding author: E-mail: yulianilaseut@gmail.com

Abstrak

Masalah di dalam penelitian ini adalah masih rendahnya komitmen kerja karyawan RSUD dr M Thomsen Nias. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan. Populasi penelitian sebanyak 160 orang tenaga keperawatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik random sampling. Sampel penelitian terdiri dari 61 orang tenaga keperawatan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari jawaban responden dalam mengisi angket dan tes. Metodologi analisis dengan menggunakan Analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Sedangkan variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh atau tidak signifikan terhadap komitmen kerja. Variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) pada penelitian ini memiliki hasil yang berpengaruh positif terhadap komitmen kerja dan disimpulkan signifikan terhadap komitmen kerja, sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Komitmen Kerja

Abstract

The problem in this research is the low work commitment of the employees of RSUD Dr. M Thomsen Nias. This study aims to determine and analyze the effect of work environment, leadership and job satisfaction on employee work commitment. The study population was 160 nursing staff. The sampling technique used in this study was the random sampling technique. The research sample consisted of 61 nursing staff. The type of data used in this research is primary data which comes from the answers of respondents in filling out questionnaires and tests. The analytical methodology used to see the effect of the independent and dependent variables using multiple linear regression analysis and before analyzing the data, the classical assumption test was performed. The results showed that variables of work environment, and job satisfaction on work commitment have a significant effect, while leadership variables do have a significant effect on work commitment. Work environment variables (X1) and job satisfaction (X2) have a positive effect on work commitment and are concluded to be significant on work commitment, while the leadership variable has no effect and is not significant.

Keywords: *Work Environment; Leadership; Job Satisfaction; Work Commitment*

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.146>

Rekomendasi mensitasi :

Lase, Y., & Sahyar (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan RSUD dr M. Thomsen Nias. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 3 (1): 50-54.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah asosiasi administrasi kesehatan yang penting bagi wilayah setempat. Klinik gawat darurat adalah gambaran dari sebuah bisnis yang memberikan pelayanan kesehatan kepada daerah, untuk itu realitasnya sangat penting. Perkembangan klinik akhir-akhir ini sangat pesat dimana pada saat itu muncul persaingan antar klinik yang semakin ketat (Zulkifli, Amri, 2015).

Ada 6 aset utama dalam administrasi yang mempengaruhi pencapaian organisasi dalam mencapai tujuannya, yaitu modal, mesin, SDM, material, strategi, dan kas (Firmansyah, 2018). Oleh karena itu, penting untuk memiliki administrasi yang paling ideal untuk mendapatkan bagian yang tepat dari SDM dan berbagai aset dalam organisasi untuk mendapatkan eksekusi yang ideal, pencapaian suatu organisasi diharapkan memiliki kemampuan luar biasa untuk merekrut individu-individu yang ideal untuk posisi dan posisi yang tepat. menginspirasi, mengevaluasi, dan membina mereka (Syamsurizal, 2021).

Karena dengan adanya komitmen dalam diri karyawan terhadap suatu lembaga kesehatan diharapkan karyawan-karyawan berkualitas yang dimiliki rumah sakit akan dapat tetap bertahan walaupun ada kesempatan untuk meninggalkan rumah sakit (Yuliansyah, 2018)

Komitmen Kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha (Putra et

al., 2014) Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya (Foster, 2020)

RSUD dr M Thomsen adalah milik pemerintah kabupaten nias yang sudah berdiri sejak tahun 1963, beralamat di jalan cipto mangunkusumo no.15 kota gunungsitoli. Komitmen kerja perawat masih dalam kategori cukup rendah dikarenakan masih ada perawat yang tidak bertanggung jawab atas tugasnya, kurangnya kepercayaan terhadap organisasi tersebut, tidak memberikan pelayanan yang baik untuk mencapai tujuan visi misi RSUD tersebut, bahkan banyak karyawan yang ingin pindah bekerja. Hal ini tidak sejalan dengan apa yang di kemukakan oleh Hunt dan Morgan (1994).

Penurunan tanggung jawab kerja dipengaruhi oleh tempat kerja. Tempat kerja merupakan segmen dari dalam pergaulan dan dari luar pergaulan yang mempengaruhi pergaulan dan merupakan bagian yang dapat dikendalikan (*controllable factor*) dan sebagai segmen yang tidak dapat dikendalikan (*controllable factor*) (Subagyo, 2014). Tempat kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan dan tanggung jawab sebuah organisasi. Tempat kerja adalah iklim mental dalam pergaulan yang dirasakan oleh pekerja atau individu dari perkumpulan dan dipandang siap mempengaruhi pandangan dan kewajiban buruh terhadap pekerjaannya (Shalahuddin, 2016). Tempat kerja dapat menggambarkan kondisi internal suatu organisasi karena setiap individu dari asosiasi dapat merasakan tempat kerja

dan menjadikannya sebagai jalan untuk mencari perkembangan penyebab perilaku negatif pada perwakilan. Dalam mencapai tempat kerja yang solid dan menguntungkan, perwakilan harus bersikap positif dan mencapai tujuan asosiasi.

Di RSUD Dr. M Thomsen tempat kerja masih sangat bisa diterima, mengingat masih ada perwakilan yang kurang cepat dalam merapikan ruangan, bumi dari kamar pasien sesekali menyisihkan waktu lama untuk diangkat, karena jarak tempat sampah juga sangat jauh (Suryaningrum et al., 2019). Variabel berikut yang mempengaruhi tanggung jawab kerja adalah administrasi. Pionir yang mahir harus memiliki jiwa administrasi yang layak. Gaya otoritas dicirikan sebagai disposisi atau strategi yang dipilih dan digunakan oleh para pendahulu dalam mempengaruhi perenungan, sentimen, mentalitas, dan perilaku asosiasi (Sagala, 2018)

Mewujudkan pemenuhan jabatan representatif tidaklah mudah karena pemenuhan pekerjaan dapat dilakukan apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain inspirasi kerja, wewenang dan hierarki budaya/organisasi dapat diwajibkan dan diakui sebagaimana mestinya oleh seluruh perwakilan dalam suatu asosiasi/organisasi (Ida Ayu Brahmasari, 2007)

Dalam suatu organisasi terciptanya pemenuhan pelaksanaan pekerjaan yang representatif adalah karena kerjasama dan kewajiban. Tanggung jawab kerja adalah kehandalan perwakilan terhadap organisasi tempat pekerja bekerja. Tanggung jawab kerja perwakilan juga

dapat dilihat sebagai keadaan di mana seorang pekerja berpihak pada satu sisi dengan asosiasi dan tujuannya, dan ingin terus berpartisipasi dalam asosiasi. Tanggung jawab yang tinggi akan membuat perwakilan setia pada organisasi dan akan bekerja keras untuk kemajuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan kualitatif survei untuk mengetahui perilaku atau pendapat dari populasi target, data diperoleh dengan penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden atau wawancara terstruktur.

Lokasi Penelitian pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan dilakukan di RSUD dr M. Thomsen Nias.

Cara pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan cara undian. Cara random sampling undian ini dapat memberi kesempatan yang sama kepada setiap individu dalam populasi, maka yang menjadi jumlah sampel pada penelitian berjumlah 61 orang.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dan menganalisis dengan teknik analisis deskriptif dengan peralatan statistika menggunakan uji Validasi, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja

terhadap komitmen kerja karyawan dilakukan di RSUD dr M. Thomsen Nias, adapun hasil uji hipotesis dapat dilihat baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t (parsial) uji f (simultan) dan koefisien determinasi.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	
1	,894 ^a	100,752	3	36	,000	1,424

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,894 artinya kontribusi variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan RSUD dr M Thomsen Nias sebesar 89,4%, sedangkan sisanya 10,6% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Setelah penelitian dilakukan dengan cara penyebaran angket kepada 40 orang responden, maka peneliti dapat menganalisa data tentang pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan RSUD dr M Thomsen Nias. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket, maka dapat dilihat bahwa instrumen tersebut layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Dimana lingkungan kerja signifikan terhadap komitmen kerja, kepemimpinan tidak signifikan terhadap komitmen kerja dan Kepuasan kerja signifikan terhadap komitmen kerja,

Dari hasil analisis uji hipotesis 1 yang digunakan secara parsial menunjukkan bahwa nilai Signifikan uji t lebih kecil dari 5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan. Berdasarkan uji regresi linier ganda diperoleh bahwa setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar satu-satuan, maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan Komitmen kerja 9,2%. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Purnama. et al., 2019) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja sangat penting dan sangat mempengaruhi komitmen kerja dari karyawan. Hal yang sama juga dijelaskan dalam hasil penelitian (Mufidatun & Azizah, 2019) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja.

Dari hasil analisis uji hipotesis 2 yang digunakan secara parsial menunjukkan bahwa nilai Signifikan uji t lebih besar dari 5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Levina & Haan, 2019) yang berpendapat bahwa kepemimpinan saling terkait terhadap komitmen kerja.

Dari hasil analisis uji hipotesis 3 yang digunakan secara parsial menunjukkan bahwa nilai Signifikan uji t lebih kecil dari 5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Saputra & Andri, 2017) yang

berpendapat bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen kerja.

SIMPULAN

Variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap komitmen kerja dan disimpulkan signifikan terhadap komitmen kerja sedangkan variabel kepemimpinan tidak ada pengaruh dan tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Firmansyah. (2018). Pengantar Manajemen. *Pemikiran Islam Di Malaysia: Sejarah Dan Aliran*, 20(5), 40-43. [Http://Repository.Uinbanten.Ac.Id/5813/8/DAFTAR_PUSTAKA.Pdf](http://Repository.Uinbanten.Ac.Id/5813/8/DAFTAR_PUSTAKA.Pdf)
- Foster, B. (2020). Achievement Motivation And Employee Commitment: The Role Of Leadership. *Scientific Journal Of Management*, 8(1), 17-25.
- Ida Ayu Brahmasari. (2007). Pengaruh Beberapa Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbit Pers Jawa Pos. *Adln Perpustakaan Universitas Air Langga*. [Https://Repository.Unair.Ac.Id/32396/1/Gdlhub-Gdl-S3-2007-Brahmasari-3535-Dise14-K.Pdf](https://Repository.Unair.Ac.Id/32396/1/Gdlhub-Gdl-S3-2007-Brahmasari-3535-Dise14-K.Pdf)
- Levina, P., & Haan, M. De. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 7(2).
- Mufidatun, & Azizah, S. N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Person_Organizational Fit Terhadap Komitmen Organisasi. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Person_Organizational Fit Terhadap Komitmen Org. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1). [Http://Journal.Stieputrabangsa.Ac.Id/Index.Php/Jimmba/Article/View/402](http://Journal.Stieputrabangsa.Ac.Id/Index.Php/Jimmba/Article/View/402)
- Purnama, I., Nyoto., & Komara, A. H. (2019). Pangaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 152-164. [Http://Www.Ejournal.Pelitaindonesia.Ac.Id/Ojs32/Index.Php/Procuratio/Article/View/443/362](http://Www.Ejournal.Pelitaindonesia.Ac.Id/Ojs32/Index.Php/Procuratio/Article/View/443/362)
- Putra, I. K. A. A. A., Syaifudin, A., & Adinatha, N. N. M. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Pperawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Raa Soewondo Pati. *Prosiding Konferensi Nasional Ii Ppni Jawa Tengah 2014*.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Saputra, A., & Andri, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jom Fisip*, 10-27. [Https://Jom.Unri.Ac.Id/Index.Php/Jomfsip/Article/Viewfile/15649/15191](https://Jom.Unri.Ac.Id/Index.Php/Jomfsip/Article/Viewfile/15649/15191)
- Shalahuddin, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pt. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal Of Theory And Applied Management*, 6(2). [Https://Doi.Org/10.20473/Jmtt.V6i2.2665](https://Doi.Org/10.20473/Jmtt.V6i2.2665)
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74-81.
- Suryaningrum, F. P., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Kayawan, Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Pt. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang). *Jurnal Ekbis*, 20(2), 1320. [Https://Doi.Org/10.30736/Ekbis.V20i2.241](https://Doi.Org/10.30736/Ekbis.V20i2.241)
- Syamsurizal. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jusie (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29-38. [Https://Doi.Org/10.36665/Jusie.V6i01.414](https://Doi.Org/10.36665/Jusie.V6i01.414)
- Yuliansyah, M. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Pusat Kota Palembang. *Tesis*. [Https://Repository.Unsri.Ac.Id/1844/1/Ram_a_61201_01111401056_0022106601_01_Font_R ef.Pdf.Pdf](https://Repository.Unsri.Ac.Id/1844/1/Ram_a_61201_01111401056_0022106601_01_Font_R ef.Pdf.Pdf)
- Zulkifli, Amri, M. I. 2015. (2015). *Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi*. 4(3), 112-121.