

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA ADMINISTRASI MANAJEMEN RSUD HJ. ANNA LASMANAH BANJARNEGARA**

### ***THE EFFECTS OF WORKING ENVIRONMENT AND COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF MANAGEMENT ADMINISTRATION EMPLOYEE AT HJ. ANNA LASMANAH BANJARNEGARA HOSPITAL***

Oleh : **Ratria Agustiyandari**  
Prodi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta  
[ratria05@yahoo.com](mailto:ratria05@yahoo.com)  
**Prof. Nahiyah Jaidi F., M.Pd.**  
Staff Pengajar Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara pada Tenaga Administrasi Manajemen. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 pegawai dengan teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode Krejcie dan Morgan. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hasil koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,211 (\* $p < 0,05$ ;  $p = 0,044$ ). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,044 atau 4,4%; (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,084 (\* $p > 0,05$ ;  $p = 0,424$ ). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,007 atau 0,7%; dan (3) Lingkungan kerja memiliki nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,208 (\* $p < 0,05$ ;  $p = 0,048$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi memiliki nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,075 (\* $p > 0,05$ ;  $p = 0,467$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,050 atau 5,0%.

**Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai**

#### **Abstract**

*This study aimed to find out the effects of working environment and organization commitment on employee performance of Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara Hospital management administration. The research was assosiative causal research using quantitative approach. The sample of this research was 92 management administration using purposive sampling technique. Krejcie and Morgan method was used to determine the sample. The validity test of the instrument used was Confirmatory Factor Analysis (CFA). The data analysis technique used in this research was multiple regression.*

*The research shows that: (1) Working environment has positive effects to employee's performance with beta ( $\beta$ ) coefficient 0,211 (\* $p < 0,05$ ;  $p = 0,044$ ). The proportion of effects of working environment to employee performance is ( $\Delta R^2$ ) 0,044 or 4,4%; (2) Organization commitment has positive effects to employee's performance as well although it was not significant, with beta ( $\beta$ ) coefficient 0,084 (\* $p > 0,05$ ;  $p = 0,424$ ). The proportion of effects of organization commitment to employee performance is ( $\Delta R^2$ ) 0,007 or 0,7%; and (3) Working environment has beta ( $\beta$ ) 0,208 (\* $p < 0,05$ ;  $p = 0,048$ ) has positive effects and was significant to employee's performance; and organization commitment has beta ( $\beta$ ) 0,075 (\* $p > 0,05$ ;  $p = 0,467$ ) has positive effects to employee's*

*performance. The proportion of the positive effects of working environment and organization commitment to employee's performance was ( $\Delta R^2$ ) 0,050 or 5,0%.*

**Keywords:** *Working Environment, Organization Commitment, Performance Employee*

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi yang unik yang berbeda dengan organisasi lain pada umumnya, yang padat sumber daya manusia, padat modal, padat teknologi dan pengetahuan, dan padat regulasi atau peraturan-peraturan. Oleh karena itu dengan kompleksitas yang ada dalam organisasi rumah sakit maka perlu adanya perhatian yang lebih baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena SDM dalam rumah sakit inilah penentu kelangsungan hidup organisasi (Drajat, L N 2013).

Menurut UU Nomor 44 tahun 2009, menyebutkan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, instalasi kegawat daruratan. Pelayanan rumah sakit juga diatur dalam KODERSI/kode etik rumah sakit, dimana kewajiban rumah sakit terhadap karyawan, pasien dan, masyarakat diatur.

RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara dibangun pada sebidang lahan seluas 0,53 hektar. Lokasi RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara berada di Ibukota Kabupaten Banjarnegara tepatnya di Jl. Jend. Sudirman, Kutabanjarnegara, Kec. Banjarnegara, Banjarnegara, Jawa Tengah 53418.

Dengan visi yang dimiliki adalah menjadi rumah sakit pilihan utama masyarakat Banjarnegara dan sekitarnya. Dengan makna yaitu menjadi sarana pelayanan kesehatan rujukan yang dipercaya, tidak hanya oleh masyarakat Banjarnegara sendiri, tetapi juga dipercaya oleh masyarakat daerah (Kabupaten) tetangganya, sehingga ketika mereka mempunyai masalah kesehatan,

menjatuhkan pilihan pertamanya kepada RSUD Kab. Banjarnegara sebelum memilih Rumah Sakit yang lain.

Sedangkan misinya adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berorientasi pada keselamatan pasien dan kepuasan pelanggan, mendukung program prioritas bidang kesehatan, mewujudkan pelayanan Rumah Sakit yang terakreditasi, mengembangkan pelayanan unggulan, dan mengembangkan manajemen yang efektif dan dinamis.

Di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara pada tenaga administrasi manajemen, masalah yang berkaitan dengan kinerja adalah ketidakhadiran pegawai. Menurut Kepala Subagian Kepegawaian dan Umum, masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan ijin pribadi. Berikut adalah data mengenai ijin kerja pegawai selama periode 2015:

**Tabel 1: Data Ketidakhadiran Pegawai di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara pada Tenaga Administrasi Manajemen Tahun 2015**

BULAN	ALASAN				JUMLAH	PERSEN TASE (%)
	S	C	IP	D		
JAN	4	-	4	-	8	6,3
FEB	17	-	5	2	24	19,4
MAR	5	-	5	4	14	11,1
APRIL	8	-	16	-	24	19,4
MEI	10	-	12	-	22	17,5
JUN	3	-	12	1	16	12,7
JUL	8	-	9	-	17	13,5
AGUST	7	-	12	-	19	15,1
SEPT	9	-	9	1	19	15,1

OKT	7	-	9	-	16	12,7
NOV	6	-	10	2	18	14,3
DES	8	1	9	5	23	18,5

Sumber: Data RSUD Hj, Anna Lasmanah Banjarnegara

Keterangan:

S = Sakit

C = Cuti

IP = Ijin Pribadi

D = Dispensasi

Berdasarkan tabel 1, jumlah pegawai yang tidak hadir selama bulan Januari-Desember 2015 mengalami fluktuatif bahkan terlihat pada bulan Februari dan April dengan jumlah paling banyak dengan persentase 19,4%. Jadi terlihat jelas bahwa masih banyak pegawai sering ijin masuk kerja bahkan dengan alasan ijin pribadi relatif banyak.

Menurut Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum, indikasi tentang penyebab ketidakhadiran pegawai dikarenakan kurangnya kesadaran atau komitmen organisasi mereka yang masih rendah. Mereka kurang mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan. Penyerapan peraturan-peraturan ke dalam diri pegawai yang kemudian membentuk kesadaran untuk mematuhi juga belum maksimal. Selain itu kurangnya pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja hanya dengan menggunakan presensi secara *online* ketika awal masuk (pagi) dan selesai kerja (sore) memberikan celah bagi pegawai untuk keluar kantor pada siang hari tanpa ijin dari atasan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat diketahui bahwa seorang pegawai yang memiliki tingkat komitmen rendah, maka dia cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang rendah dalam bekerja hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya yang tentu saja hal ini akan berdampak juga pada tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Sopiah (2008), komitmen juga memengaruhi karir karyawan, kinerja organisasi, tingkat absensi dan loyalitas

karyawan. Komitmen organisasi juga mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum mengatakan, padahal atasan atau pimpinan sudah memberikan teguran bahkan motivasi kepada pegawai namun rasa memiliki atau setia terhadap organisasi dan terhadap peraturan organisasi inilah yang membuat pegawai kurang memiliki komitmen yang tinggi.

Selain komitmen organisasi, lingkungan kerja juga diindikasikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Nitisemito, (1996: 109) lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja juga merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Masalah yang berkaitan dengan lingkungan yaitu kurangnya kenyamanan mereka dalam bekerja. Ini dilihat dari sikap rekan kerja yang kurang bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik, masih ada rekan kerja yang bersikap acuh dan kurang ramah. Selain itu desain tempat kerja atau ruang pada masing-masing bidang belum terlihat nyaman dan rapi, meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan, banyaknya dokumen dan barang-barang yang diletakkan di atas dan sekeliling meja kerja yang tentunya mengganggu dalam menyelesaikan tugasnya.

Dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara (Studi Pada Tenaga Administrasi Manajemen).

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Kinerja Pegawai

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan Husnawati, (2006: 23). Menurut Mathis dan Jackson (2009:378) kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Mathis dan Jackson (2006:378). Yaitu yang terdiri dari 1. kuantitas, yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya. 2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. 3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas

yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. 4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. 3. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut Mahmudi (2010) adalah : 1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu terhadap segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh pimpinan atau atasan. 2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*. 3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim. 4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. 5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di atas, faktor kontekstual (situasional) yang berkaitan dengan permasalahan yang ada. Termasuk disini yaitu lingkungan non fisik. Yang berkaitan hubungan dengan rekan kerja.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

## 2. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996: 109) lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Saydam (1996:381) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Nitisemito (1992). Yaitu yang terdiri dari 1. Suasana kerja, yaitu kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. 2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. 3. Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja.

Dari beberapa pengertian mengenai lingkungan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai baik berupa fisik maupun non fisik.

## 3. Komitmen Organisasi

Menurut Mowday et. al. (1982) komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap

tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sedangkan Allen and Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya.

Indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Meyer dan Allen dalam Luthans (2011:148). Yaitu yang terdiri 1. *Affective commitment*, berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasional. 2. *Continuance Commitment*, berkaitan dengan pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan kebutuhan pegawai terhadap organisasinya. 3. *Normative Commitment*, berkaitan dengan kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain, dan kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu keharusan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu bentuk keterlibatan, kepercayaan dan dukungan yang dimiliki oleh individu terhadap organisasinya.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih.

### 2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara pada Tenaga Administrasi Manajemen yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman, Kutabanjarnegara, Kec. Banjarnegara, Banjarnegara, Jawa Tengah 53418.

**3. Subjek Penelitian**

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan tabel Krejcie dan Morgan.

**4. Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini instrumen penelitian untuk lingkungan kerja menggunakan dari Nitisemito (1992), komitmen organisasi menggunakan dari Allen dan Meyer (2011), dan kinerja pegawai menggunakan dari Mathis dan Jackson (2006;378).

Pengujian instrumen pada penelitian ini meliputi uji validitas untuk mengetahui kesalahan dan uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan instrument penelitian. Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud. Hasil uji CFA menunjukkan bahwa terdapat 2 butir pernyataan yang gugur karena memiliki *loading factor* dibawah 0,50, yaitu “Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan”, item lingkungan kerja nomor 1 dan “Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan”, item kinerja nomor 21. Oleh karena itu perlu dilakukan uji CFA tahap 2.

Setelah dilakukan uji CFA tahap 2 diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan diketahui juga bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* diatas 0,50.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2011:34). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,766	Reliabel

Komitmen Organisasi	0,893	Reliabel
Kinerja	0,727	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach alpha* antara 0,70-0,90.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Penelitian**

**a. Deskriptif Karakteristik Responden**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang (52,1%), berumur 46-55 tahun sebanyak 39 orang (42,4%).

**b. Deskriptif Data Penelitian**

Hasil analisis data penelitian diketahui bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja masih dalam kategori sedang yaitu sebanyak 60,9%, mayoritas responden yang komitmen organisasinya masuk dalam kategori sedang yaitu sedang sebanyak 70,7% dan mayoritas responden yang kinerjanya masih dalam kategori sedang sebanyak 76,1%.

Hasil analisis data penelitian akan diuraikan dengan analisis regresi berganda yang disajikan pada tabel 3.

**Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis**

Independen Variabel	Kinerja			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
Variabel Kontrol				
Jenis Kelamin	-0,011	-0,007	-0,009	-0,005
Umur	0,165	0,183	0,165	0,183
Lingkungan Kerja		0,211*	-	0,208*

Kerja				
Komitmen	-	0,084	0,075	
Organisasi				
R <sup>2</sup>	0,028	0,072*	0,035	0,078*
ΔR <sup>2</sup>	0,028	0,044*	0,007	0,050

Sumber: Data primer yang diolah 2016

\*\*p<0.01; \*p<0,05.

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,211 dengan nilai signifikansi kurang dari 5% (\*p<0,05; p=0,044). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (ΔR<sup>2</sup>) 0,044 atau 4,4%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,084. Namun tidak signifikan karena nilainya lebih dari 5% yaitu sebesar (\*p>0,05; p=0,424). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar (ΔR<sup>2</sup>) 0,007 atau 0,7%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua tidak terbukti. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digunakan untuk men-generalisir bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai instansi terkait lain selain di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara.

Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun untuk variabel komitmen organisasi tidak signifikan karena memiliki nilai lebih dari 5%. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,208 dengan signifikansi kurang dari 5% (\*p<0,05; p=0,048) dan koefisien beta (β) pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,075 dengan signifikansi lebih dari 5% (\*p>0,05; p=0,467). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar (ΔR<sup>2</sup>) 0,050 atau 5,0%, maka hipotesis ketiga tidak terbukti secara simultan.

## 2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Pembahasan masing-masing variabel sebagai berikut.

### a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan koefisien beta (β) 0,211 dengan nilai signifikansi kurang dari 5% (\*p<0,05; p=0,044). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (ΔR<sup>2</sup>) 0,044 atau 4,4%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1996: 109), lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang ada di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara berperan dalam menciptakan dan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawainya. Dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti sikap para rekan kerja yang belum dapat bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik. Selain itu dengan tata ruang kerja yang kurang nyaman dan rapi, tentu hal tersebut dapat menimbulkan dampak yang kurang baik terhadap kinerja pegawai. Tentu saja dengan pemasalahan lingkungan kerja tersebut, pegawai merasa kurang nyaman dan ini akan membuat kinerja mereka menurun.

Kinerja pegawai akan tercipta ketika indikator-indikator lingkungan kerja terpenuhi seperti suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai, dan hubungan dengan rekan kerja Nitisemito, (1992). Suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis antara sesama rekan

kerja akan memacu pegawai untuk senantiasa berusaha meningkatkan kinerja mereka.

### **b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,084. Namun tidak signifikan karena nilainya lebih dari 5% yaitu sebesar ( $*p > 0,05$ ;  $p = 0,424$ ). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,007 atau 0,7%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua tidak terbukti. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digunakan untuk men-generalisir bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai instansi terkait lain selain di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Menurut Allen and Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya. Komitmen merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan profesional.

Komitmen yang dimiliki pada pegawai RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara terbilang masih rendah ditunjukkan dengan kurang memahaminya sebagian pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan yang ditetapkan. Akibat dari tidak terserap dan dipatuhinya peraturan ini menyebabkan pegawai bertindak dengan leluasa tanpa tahu bahwa ia telah melanggar peraturan. Sosialisasi dan pengawasan berlakunya peraturan secara ketat akan mendorong pegawai untuk terlibat menjalankan peraturan secara benar dan memiliki sikap tanggung jawab terhadap kewajibannya.

Penelitian ini meskipun membuktikan berpengaruh positif terhadap kinerja namun kontribusinya tidak signifikan. Hal ini disebabkan oleh stigma pegawai RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara pada Tenaga Administrasi Manajemen yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Usaha Milik Negara dengan besaran gaji mereka ditentukan oleh golongan dan masa kerja, bahkan meskipun pegawai memiliki komitmen yang rendah tidak akan menyebabkan gajinya berkurang atau bertambah. Akibatnya pegawai bekerja secara biasa dan tidak terpacu untuk meningkatkan komitmennya. Pandangan seperti inilah yang menyebabkan pegawai kurang berkomitmen dalam bekerja.

Penelitian ini meskipun tidak signifikan namun sesuai dengan hasil penelitian Darwito (2008) dengan judul "Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang). *Diss. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro*". Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kota Semarang.

### **c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun untuk variabel komitmen organisasi tidak signifikan karena memiliki nilai lebih dari 5%. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,208 dengan signifikansi kurang dari 5% ( $*p < 0,05$ ;  $p = 0,048$ ) dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,075 dengan signifikansi lebih dari 5% ( $*p > 0,05$ ;  $p = 0,467$ ). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ )



0,050 atau 5,0%, maka hipotesis ketiga tidak terbukti secara simultan.

Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digunakan untuk men-generalisir bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada pegawai instansi terkait lain selain di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara.

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa nyaman dan aman yang nantinya akan mendorong kinerja mereka agar lebih baik. Berawal dari kenyamanan pegawai dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta tata ruang kerja yang ditata sedemikian rapi dan nyaman tentu akan meningkatkan kinerja mereka.

Komitmen juga menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja suatu perusahaan. Menurut Sopiah (2008) komitmen memengaruhi karir karyawan, kinerja organisasi, tingkat absensi dan loyalitas karyawan. Mowday et. al. (1982) juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen yang rendah mengakibatkan kinerja yang kurang baik. Sehingga komitmen para pegawai terhadap organisasinya ini harus ditingkatkan untuk memahami nilai dan tujuan yang ingin dicapai. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh komitmen terhadap kinerja positif namun tidak signifikan. Tidak signifikannya pengaruh komitmen terhadap kinerja ini disebabkan adanya stigma pegawai RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan tidak adanya sistem pencapaian target dan *reward* yang lebih seperti halnya di

perusahaan. Seberapapun tinggi komitmen pegawai tidak akan mendapatkan *reward* (bonus) yang lebih sehingga pegawai tidak termotivasi untuk memiliki komitmen tinggi. Akibatnya pegawai bekerja secara biasa dan tidak terpacu untuk meningkatkan komitmennya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,211 (\* $p < 0,05$ ;  $p = 0,044$ ). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,044 atau 4,4%.

Komitmen organisasi berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,084 (\* $p > 0,05$ ;  $p = 0,424$ ). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,007 atau 0,7%. Kontribusi lingkungan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,050 atau 5,0%..

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan yaitu pimpinan diharapkan untuk lebih banyak memberikan sosialisasi mengenai peraturan yang ditetapkan instansi kepada pegawainya agar pegawai lebih memahami dan menjalankan peraturan dengan baik tanggung jawab. Pimpinan juga diharapkan untuk lebih intensif dalam mengontrol pelaksanaan peraturan agar pegawai benar-benar melaksanakan tugas dan ketentuan sesuai dengan kesadaran dirinya sendiri. Selain itu pimpinan juga disarankan untuk memperbaiki kondisi ruang kerja agar terlihat rapi dan nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, I.P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 91, 1-18.
- Darwito, Darwito. (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang). *Diss.* Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Drajat, Luthfah Nurfaizah. (2013). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II Dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)* 6.2.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Husnawati, Ari. (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel. *Tesis*. Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. (2011). *Oganizational Behavior An Evidence-Based Approach Twelfth Ed*. New York: McGraw-Hill.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_ (2009). *Human Resource Management*. Thomson Learning: South-Western College Publishing.
- Mowday. R.T. Porter. L.W. Steers, R.M. (1982). *Employee Organization Linka-ges: The psychology of commitment, absen-teeism, and turnover*. Academic Press, New York.
- Nitisemito., Alex, S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
- Saydam, Gauzali. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambata.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Susilaningsih, Nur. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT* Vol. 1 No.2.