

PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI RUMAH SAKIT DAERAH MADANI PROVINSI SULAWESI TENGAH

Saifudin

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstrak

This research intends to define and analyze the simultaneous and partial influence of motivation, commitment, work environment, and job stress on civil servants' performance in Madani Hospital of Central Sulawesi Province. It involves 218 officials as respondents and uses descriptive approach with multiple regressions analysis. The results find that motivation, commitment, work environment, and job stress simultaneously and partially have significant influences on civil servants' performance in Madani Hosptila of Central Sulawesi Province.

Keywords: *Motivation, Commitment, Work Environment, Work Stress and Performance Officer*

Rumah sakit merupakan salah satu jaringan pelayanan kesehatan yang penting, sarat dengan tugas, beban, masalah dan harapan yang digantungkan padanya. Perkembangan jumlah rumah sakit di Indonesia, yang diikuti pula dengan perkembangan pola penyakit, perkembangan teknologi kedokteran dan kesehatan serta perkembangan harapan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit menjadikan dibutuhkanannya manajer-manajer rumah sakit yang handal (Aditama, 2007).

Motivasi adalah konsep perilaku yang mencakup kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilaku agar dapat mencapai tujuan tertentu, motivasi tidak akan ada jika seseorang tidak adanya dorongan atau kebutuhan yang berasal dari dirinya. Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan, dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Steven, dkk. (2010).

Komitmen yang kuat juga diperlukan dari seluruh pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan fungsi Rumah Sakit Madani, sangat mustahil tugas dan fungsi dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya dukungan komitmen, tidak mungkin target

dan tujuan tercapai tanpa dukungan komitmen seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja pada Rumah Sakit Madani.

Herzberg dalam Ardana, dkk., (2009:22) menyatakan lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Sardzoska dan Tang (2012), Annakis *et al.* (2011) menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu, beberapa hasil penelitian yang lain juga menambahkan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Masalah Stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan

tidak mampu terlibat, dan kesulitan alam masalah tidur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kausal. Pendekatan deskriptif yaitu suatu jenis pendekatan untuk mengkaji keberadaan objek atau persoalan-persoalan yang ada dan tidak dimaksudkan untuk mengambil atau menarik kesimpulan. Selain itu penelitian ini menggabungkan pendekatan deskriptif dengan pendekatan kausalitas, yaitu jenis pendekatan yang menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat/dependen.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah RS Daerah Madani. Yang berlokasi di Jalan. Thalua Konci No.11 Mambooro.

Waktu Penelitian dilaksanakan bulan Maret 2016, hal ini diperlukan untuk pengumpulan data, tabulasi data dan analisis terhadap masalah yang diteliti secara teoritis sehingga dengan waktu tersebut cukup maksimal oleh peneliti dalam menyelesaikan penelitian sekaligus proses penulisannya.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di RS Daerah Madani, sejumlah 480 orang. Memperhatikan uraian di atas, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan menggunakan rumus dari Slovin sebagai berikut dalam Umar, (2008: 65):

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

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

e: Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi, misalnya 5%.

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{480}{1 + 480 \times (0,05)^2}$$

$$= 218,18 \text{ dibulatkan } 218 \text{ orang}$$

Teknik penarikan sampel pada penelitian ini, dengan cara *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Cara demikian sering disebut dengan *random sampling*, atau cara pengambilan sampel secara acak, semua nama-nama responden diundi yang namanya muncul, itu yang menjadi responden.

Definisi Operasional Variabel

Motivasi (X_1)

Definisi motivasi dalam penelitian ini adalah perilaku pegawai negeri sipil di RS Daerah Madani didorong oleh berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhinya. Apabila pegawai negeri sipil tersebut termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Dimensi motivasi yang relevan tentang sikap dan pola perilaku pegawai di RS Daerah Madani terhadap kinerja pegawai adalah didasarkan pada tingkatan kebutuhan menurut (Ishak dan Hendri, 2003) yakni : Variabel independen motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis berupa pertama yakni kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk berafiliasi, ketiga dimensi ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Komitmen (X_2)

Merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai negeri sipil pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana pegawai

negeri sipil mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan di RS Daerah Madani

Lingkungan Kerja (X_3)

Menurut Sedarmayanti (2003 : 86) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Stres Kerja (X_4)

Keberadaan stres kerja yang dialami tentu saja tak dapat dipisahkan dari sumber-sumber penyebab stres kerja tersebut. Robbins menyatakan, sumber stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 3 (Robbins, 2007:372) tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi.

Kinerja Pegawai (Y)

Variabel dependen merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja.

Byars and Rue (2008 : 216), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dengan demikian, dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sebagai berikut:

1. Usaha: merupakan hasil dari adanya motivasi, menunjukkan jumlah tenaga (fisik maupun mental) seseorang yang

digunakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dari keberhasilan yang dicapai maka mendapatkan penilaian atas hasil kerjanya. Kuantitas dan kualitas pekerjaan, merupakan hasil pekerjaan yang diberikan pada karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas yang maksimal.

2. Kemampuan: merupakan kriteria seseorang yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan umumnya tidak berubah terlalu banyak dalam waktu yang relatif singkat.
3. Persepsi tugas: menunjukkan arah dimana seseorang memahami kemana mereka seharusnya menyalurkan usahanya untuk keperluan pekerjaan mereka. Aktivitas dan sikap percaya seseorang juga diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan persepsi peran/tugas masing-masing, karena tanggung jawab atas tugas dan sistem kerja merupakan hal penting dalam sebuah penugasan, apresiasi karyawan terhadap tugas yang diberikan harus tercermin dalam pribadi masing-masing pegawai sehingga tugas yang diberikan dipahami sebagai tanggung jawab pribadi atas terlaksananya tugas yang diberikan.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah bila dipakai asumsi klasik. Karena penggunaan asumsi analisis regresi linear berganda maka estimasi yang digunakan biasanya metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinal Least Squares – OLS*) yang mempunyai sifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimartion*). Asumsi klasik terdiri dari:

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel *dependen*,

independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data yang tidak berdistribusi normal, maka dapat menggunakan analisis non parametrik. Jika data berdistribusi normal, maka dapat menggunakan analisis parametrik termasuk model-model regresi.

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Dasar sebagai pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel *independen*. Menurut Umar (2008: 80) jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi.

Mengukur multikolinearitas juga dapat diketahui dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan besaran *Tolerance*, menurut Umar (2008:81). Cara menghitung VIF untuk koefisien dari variabel *independen* menggunakan rumus:

$$VIF = 1/(1 - R^2)$$

Menghitung TOL dengan rumus:

$$TOL = (1 - R^2)$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

Uji Heteroskedastisitas

Langkah ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi yang kita miliki mengandung perbedaan variansi residu dari kasus pengamatan satu kasus ke kasus

pengamatan yang lainnya. Jika variansi residu dari kasus pengamatan satu ke kasus pengamatan yang lainnya mempunyai nilai tetap maka disebut homokedastisitas dan jika mempunyai perbedaan maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki homoskedastisitas dan bukan memiliki heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai residu variabel dependen (SRESID) dengan nilai prediksi (ZPRED) (Santoso, 2006).

Metode Analisis

Secara sederhana, analisis regresi berganda adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Dimana pada kasus regresi berganda terdapat satu variabel *dependen* dan lebih dari satu variabel *independen*. Dalam penelitian ini variabel *dependen* atau terikat adalah *Kinerja pegawai* dan variabel *independen* atau bebas adalah *motivasi, komitmen, lingkungan kerja dan stres kerja*.

Menurut Sugiyono (2008: 277) persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y: variable *dependen*

a: konstanta

b_1 - b_2 : koefisien regresi

$X_1 - X_n$: variabel *independen*

e: standar *error* (kesalahan pengganggu)

Rumus di atas apabila direlevansikan dengan penelitian ini akan diperoleh bentuk formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y: *Kinerja Pegawai*

a: konstanta

b_1 - b_3 : koefisien regresi

X₁: Motivasi

X₂: Komitmen

X₃: Lingkungan Kerja

X₄: Stres Kerja

e: standar error (kesalahan pengganggu)

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikansi Uji F dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2008: 257) :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana:

R: Koefisien korelasi ganda

k: Jumlah variabel independen

n: Jumlah sampel

Uji F digunakan untuk menentukan pengaruh *motivasi, komitmen, lingkungan kerja dan stres kerja* secara simultan terhadap *Kinerja Pegawai* pada Rumah Sakit Daerah Madani, dimana kaidah-kaidahnya adalah sebagai berikut :

1. Jika $F_{sig} < \alpha$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka terbukti semua variabel bebas yaitu variabel *motivasi, komitmen, lingkungan kerja dan stres kerja* berpengaruh terhadap *kinerja pegawai* pada Rumah Sakit Daerah Madani.
2. Jika $F_{sig} > \alpha$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka semua variabel bebas yang secara simultan yaitu variabel *motivasi, komitmen, lingkungan kerja dan stres kerja* tidak berpengaruh terhadap *kinerja pegawai* pada Rumah Sakit Madani.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri atas *motivasi, komitmen, lingkungan*

kerja dan stres kerja yang merupakan variabel dependennya.

Uji t dimaksudkan untuk membuat kesimpulan mengenai pengaruh masing-masing (*parsial*) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan membandingkan nilai t_{sig} dengan nilai α . Adapun formulasi uji-t menurut (Sugiyono, 2008) adalah:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Di mana:

t_{hitung} = Diperoleh dari tabel distribusi t

b_i = Parameter estimasi

Sb_i = *Standard error*

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{sig} < \alpha$ pada tingkat kepercayaan penelitian 95% ($\alpha = 0,05$), maka terbukti variabel independen yang diamati mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{sig} > \alpha$ pada tingkat kepercayaan penelitian 95% ($\alpha = 0,05$), maka terbukti variabel independen yang diamati tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas

pengaruh motivasi, komitmen, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Daerah Madani, hasil pengujian terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Pengaruh Motivasi, Komitmen, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Madani

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, komitmen, lingkungan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Daerah Madani. Para pegawai sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan tidak selalu memandang pekerjaan sebagai sesuatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan para pekerja umumnya akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi sehingga bisa diberi tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas mereka, karena sudah punya dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka.

Dessler (1986) mengatakan bahwa memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia, maka pegawai yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik. Hal ini karena mereka mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dan juga memegang tanggung jawab atas tindakan mereka. Dessler (1986) menekankan perlunya komitmen dengan asumsi bahwa komitmen mendorong pilihan kebiasaan pegawai yang mendukung perusahaan yang vital untuk kerja yang efektif.

Untuk mendorong komitmen internal, perusahaan perlu menjelaskan dan mengkomunikasikan misinya, menciptakan rasa komunitas dan mendukung pengembangan pegawai.

Lingkungan kerja yang positif dihasilkan dari energi kolaboratif dan disiplin. Bila semua karyawan dan pimpinan dapat membangun hubungan yang harmonis, dan dapat bekerja dengan dukungan energi kolaboratif tanpa pamrih, termasuk mendapatkan rasa hormat atas semua energi positif yang mereka kontribusikan kepada organisasi; maka, lingkungan kerja tersebut akan menjadi sangat produktif, efektif, kreatif, efisien, dan penuh energi bahagia. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Susetyo, dkk (2014).

Stres dapat terjadi pada setiap pegawai. Stres yang dialami seorang pegawai dapat bervariasi dengan pegawai yang lain, karena stres merupakan proses persepsi yang bersifat individual (Ringgio, 1990). Pegawai yang mengalami stres mungkin mengalami kelelahan fisik, emosional dan mental di lingkungan kerja. Peristiwa-peristiwa dari dalam dan di luar tempat kerja dapat memicu terjadinya stres kerja pada pegawai. Stres kerja yang dialami individu merupakan hubungan yang timbal balik antara sesuatu yang berada didalam diri individu dengan sesuatu yang berada di luar individu tersebut (Atwater, 1983).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik motivasi pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Salah satu tugas utama pimpinan adalah memotivasi para personel perusahaan/instansi agar memiliki kinerja yang tinggi. Pimpinan yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk para personelnnya akan membuahkan

produktivitas yang maksimal, kinerja yang tinggi serta pertanggung jawaban perusahaan yang lebih baik. Memahami dimensi-dimensi yang relevan dengan motivasi personel akan menjadi sumber informasi yang berharga bagi siapa saja yang berkecimpung dengan kinerja, begitu juga halnya dengan kemampuan untuk membuat penilaian obyektif tentang apa yang diinginkan personel dari pekerjaan mereka.

Hasil ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai pada Rumah Sakit Daerah Madani, menyadari bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang harus diperhatikan. Dalam pelaksanaan motivasi pada Rumah Sakit Daerah Madani, responden menilai bahwa dalam motivasi ini ada beberapa hal yang menyebabkan termotivasi pegawai tersebut yaitu setiap orang dalam melaksanakan tugas tentu ingin mempunyai kesempatan berprestasi, sehingga dalam melaksanakan tugasnya tentu masing-masing menunjukkan prestasi yang dimilikinya, hal ini merupakan dampak positif sehingga tidak satupun pegawai yang bekerja hanya sekedar menjalankan tupoksinya, tetapi lebih dari itu pegawai berlomba dalam memperlihatkan kemampuannya masing-masing. Disamping itu bahwa pegawai menyadari bahwa dalam melaksanakan pekerjaan tentu harus ada pengakuan/ penghargaan dari teman sekerja (afiliasi) atau dari pimpinan, apalagi jumlah pegawai pada Rumah Sakit Daerah Madani sekitar 480 orang. Sehingga dengan pegawai yang banyak tentu untuk dapat melaksanakan tupoksinya maka harus saling mengakui/ menghargai pekerjaan antara satu dengan yang lainnya.

Selain itu, pegawai menyadari bahwa karakteristik tugas itu sendiri juga sebagai penyebab pegawai termotivasi untuk bekerja, sebab ketertarikan akan tugas pekerjaan akan memberikan dampak bagi pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya. Adanya tanggung jawab akan tugas pekerjaan juga memiliki dampak yang penting bagi pegawai dalam bekerja, karena dengan adanya tanggung jawab akan tugas pekerjaan akan mendorong

pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

Penelitian ini didukung oleh Luthans (2003) yang menyatakan bahwa sikap seseorang terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan seperti situasi kerja, hubungan sosial dalam pekerjaan, imbalan yang memadai. Sikap tersebut bisa positif dan negatif. Sikap positif membawa kepuasan tetapi sebaliknya sikap negatif membawa ketidakpuasan. Hal ini mendukung pendapat Kontz *et.al* (1972) yang mengatakan bahwa motivasi kerja itu merupakan suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya untuk mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi yaitu keinginan yang tidak terpenuhi yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan, dan akhirnya memuaskan keinginan.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Penelitian yang dilakukan oleh Raduan *et al.*, (2009) menemukan bahwa keberhasilan untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat tumbuh bila hubungan antara karyawan dan organisasi merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas. Bila suatu organisasi berupaya mendapatkan keuntungan dari komitmen karyawan seperti peningkatan kualitas atau produktivitas, maka organisasi harus menjembatani dan mempunyai komitmen menciptakan suatu lingkungan kerja dimana

pekerja didorong untuk memiliki loyalitas yang tinggi dengan kebijakan yang lebih memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan dan memberikan yang terbaik kepada karyawan yang bersangkutan bukan lewat gaji dan fasilitas semata melainkan juga sikap fair dan terbuka dari perusahaan terhadap karyawan serta terpeliharanya suasana fun dalam bekerja sehingga tujuan organisasi tercipta. Komitmen organisasional hanya akan meningkat jika mereka menerima implementasi kualitas kehidupan kerja berhasil dilaksanakan, tetapi jika tidak hal ini tidak akan menambah komitmen mereka pada organisasi.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, apabila komitmen organisasinya baik, maka kinerja organisasi akan baik pula. Hasil penelitian Agus Putu (2014), mengemukakan komitmen organisasional memediasi secara parsial hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Meskipun pegawai diberikan rangsangan

yang layak, semangat kerja bisa menjadi jelek apabila lingkungan kerjanya diabaikan. Oleh karena itu hendaknya diupayakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat pegawai merasa betah diruangan, merasa senang, bersemangat melaksanakan kegiatan atau tugasnya. Namun sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak baik maka pegawai merasa tidak betah berada diruangan kerjanya dan akan menimbulkan perasaan malas serta tidak bersemangat untuk melakukan tugas-tugas diruangannya. Menyadari akan peranan dan kedudukan manusia sangat penting didalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, maka tingkat semangat kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam mencapai tujuannya.

Suasana kenyamanan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, baik kenyamanan yang timbul dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal, pada dasarnya dapat mendorong gairah bekerja dan kinerja pegawai yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan. Peningkatan produktivitas kerja pegawai tersebut sudah barang tentu akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi, sehingga juga menggambarkan adanya peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Kondisi lingkungan kerja fisik yang berada pada Rumah Sakit Daerah Madani sudah sesuai dengan kondisi yang diinginkan para pegawai, kebersihan selalu terjaga, perlengkapan kantor selalu bersih, sirkulasi udara ditiap ruang sangat baik dan penataan ruang sangat mendukung dalam aktivitas pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja non fisik komunikasi yang dibangun pimpinan terhadap pegawai sangat menunjang pelaksanaan kantor seperti memberikan saapan kepada pegawai dan dokter,

memberikan masukan kepada para pegawai apabila mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan peluang karir terdapat pegawai dalam pengembangan kariernya. Hasil penelitian Kurniawaty Dian (2007), menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tercipta dari adanya kebiasaan bertingkah laku atau berperilaku para pegawai didalam kantor.

Rumah sakit merupakan salah satu jaringan pelayanan kesehatan yang penting, sarat dengan tugas, beban, masalah dan harapan yang digantungkan kepadanya. Dalam pengorganisasian rumah sakit tidak akan terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi rumah sakit tersebut. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen rumah sakit dan sumber daya manusia adalah merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari seluruh kegiatan yang dilaksanakan di rumah sakit. Hasil penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mauladi dan Nurdiana (2015).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis seperti yang diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut, sebagai berikut:

1. Motivasi, lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen secara simulta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri

sipil RS Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil RS Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Komitmen mempunyai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil RS Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil RS Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah.
5. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil RS Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa rekomendasi, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai:

1. Lingkungan kerja merupakan faktor dominan, maka perlu dipertahankan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Hal ini dapat memberikan semangat kepada para pegawai dalam meningkatkan pekerjaan khususnya pelayanan terhadap para pasien.
2. Disarankan kepada pegawai Rumah Sakit Umum Madani agar dapat mempertahankan motivasi berupa memberikan penghargaan kepada para pegawai yang berprestasi, pengembangan jenjang karir pegawai dan selalu membangun kekompakan dalam bekerja.
3. Pihak manajemen perlu melakukan langkah-langkah antisipasi, untuk meningkatkan komitmen dengan memberikan perhatian, penghargaan, kompensasi yang memadai, adil, dan kompetitif pada karyawan.

4. Stres kerja dapat dikurangi dengan memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan mereka, agar karyawan merasa memiliki rekan kerja yang bekerja sebagai tim bukan mementingkan diri sendiri.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah S.W.T atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Tim Pemimbing Prof. Dr. Syahir Natsir, S.E., M.Si dan Wahyuningsih, S.E., M.Sc, Ph.D. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Aditama, C. Y. 2007. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit* (Edisi Kedu.). UI Press.
- Agus Putu, Eka Rismawan. 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi Pada Bali Dynasty Resort). *Tesis*. Program Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Annakis, John, Antonio Lobo and Soma Pillay. 2011. Exploring Monitoring, Work Environment And Flexibility As Predictors Of Job Satisfaction Within Australian Call Centres. *International Journal of Business and Management*. 6(8), pp: 75-93.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Atwater, 1983. *Psychology of Adjustment: Personal Growth In A Changing World 2nd. Ed.* New Jersey: Prentice-Hall.
- Byars and Rue. 2008. *Human Resource Management. Ninth Edition.* McGraw. Hill International Edition
- Dessler, Gary. 1986. *Manajemen Personalialia, Edisi III.* Erlangga: Jakarta.
- Eko Susetyo Widyanto, Amiartuti Kusmaningtyas, Hendro Tjahjono. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April, Vol. 1 No.1. hal. 83-93
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Sess.* Cetakan keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ishak, Arep dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi.* PT. Gramedia. Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Koontz, Harold. Cyrill O'Donnell, 1972, *Principle of Management: An Analysis of Managerial Function*, 5th Edition, Tokyo: McGraw-Hill, Kogakusha Ltd.
- Kurniawaty, Dian, 2007. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. *Tesis* Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tadulako Palu, Sulawesi Tengah.
- Luthan, Lusser. 2003. *Human Relation in organisation*, skill build approach, Irwin USA.
- Mauladi Fajar, Nurdiana Fereshti Dihan. 2015. Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta). *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 6 No. 2 Desember, Hal. 51 : 62.

- Nurjanah. 2008. Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Budaya organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian), *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Raduan Che, Rose, Naresh Kumar, dan Ong Gua Pak, 2009. The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Work Performance, *Journal of Applied Business Research*, 25(6): 55-65.
- Riggio, R.E. 1990. *Introduction to Industrial Organizational Psychology*. London: Scatt Foresman and Company.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi. Edisi ke-10*. PT Indeks. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2006. *Menggunakan SPSS untuk Statistik Non Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sardzoska, Elisaventa Gjorgji dan Thomas Liping Tang. 2012. Work-Related Behavioral Intentions in Macedonia: Coping Strategies, Work Environment, Love of Money, Job Satisfaction and Demographic Variables. *Journal of Business Ethics*, 108 (3), pp: 373-391.
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Mandar Maju. Bandung.
- Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, 2010. *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.