

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PADA ADMINISTRATOR KESEHATAN DI RUMAH SAKIT QWERTY

Ahmad Farid

Universitas Muhammadiyah Kudus

Email: ahmadfarid@umkudus.ac.id

ABSTRAK

Komitmen merupakan suatu keadaan di mana pekerja memihak suatu organisasi tertentu untuk mempertahankan keanggotaan dalam pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besaran antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap komitmen kerja administrator kesehatan di Rumah Sakit Qwerty tahun 2022. Desain penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh administrator kesehatan di Rumah Sakit Qwerty. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 responden. Variabel endogen adalah beban kerja, variabel eksogen adalah lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equating Modelling* (SEM) dengan aplikasi *software Smart PLS* dan *Special Package for Statistic Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung lingkungan kerja dengan komitmen kerja administrator kesehatan sebesar 20,9% dengan nilai *T-statistic* 3,115, ada pengaruh langsung beban kerja dengan komitmen kerja administrator kesehatan sebesar 11,4% dengan nilai *T-statistic* 2,371. Dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa masalah yang terjadi mampu dikaji dalam penelitian ini sebesar 99,0% keragaman data sedangkan 0,1% dijelaskan komponen lain.

Kata kunci: Beban, komitmen kerja, lingkungan kerja

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON WORK COMMITMENT ON HEALTH ADMINISTRATORS AT QWERTY HOSPITAL

ABSTRACT

Commitment is a condition in which workers sided with specific organizations and their goals and desires to maintain membership in their work. The middle of two thousand twenty two. The research design uses a cross sectional approach. The population in this study were all health administrators at Qwerty Hospital, Central Java. The sample used in this study was 150 respondents. The endogenous variable is the workload, the exogenous variable is the work environment. This research uses Structural Equating Modeling (SEM) analysis with Smart PLS software application and Special Package for Statistical Science (SPSS). Data collection is done by distributing questionnaires. There is a direct effect of the work environment on the work commitment of health administrators by 20.9% with a T-statistic value of 3.115, there is a direct effect of workload on the work commitment of health administrators by 11.4% with a T-statistic value of 2.371. Thus, this study explains that the problems that occur can be studied in this study of 99.0% of data diversity while other components explain 0.1%.

Keywords: Burden, work commitment, work environment

PENDAHULUAN

Komitmen sangat berpengaruh terhadap manajemen sumber daya manusia, di mana manajemen sumber daya manusia ini menjadi penting sebagai dasar pemahaman bersama, dan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor strategis sebuah organisasi pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan memerlukan bantuan berbagai peralatan yang kini sudah semakin maju (Losiana, 2012). Perkembangan teknologi menciptakan berbagai pembahasan peralatan kesehatan seperti yang kini banyak digunakan pada berbagai rumah sakit seperti peralatan administrasi yang canggih. Namun peralatan tersebut tidak dapat menunjukkan fungsi yang maksimal jika tidak digunakan dengan tepat. Oleh sebab itu, pengguna harus mempunyai kecakapan untuk dapat menggunakan peralatan tersebut (Amilin, 2018).

Rumah sakit adalah sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang memiliki komitmen organisasi dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Provita, 2017). Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit. Kemungkinan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan, rumah sakit melakukan beberapa jenis pelayanan di antaranya pelayanan medik, pelayanan administrasi medik, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan kesehatan, sebagai tempat pendidikan dan atau pelatihan medik dan paramedik, sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang kesehatan serta untuk menghindari risiko dan gangguan kesehatan sebagaimana yang dimaksud (Astriyana, 2011).

Administrator kesehatan adalah bagian terpenting dari rumah sakit dan merupakan profesi bagi seseorang yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan secara profesional dalam bentuk pelayanan langsung dan tidak langsung yang ditujukan kepada rekan kerja, atasan, pasien, baik individu, keluarga dan masyarakat. Pelayanan administrasi diberikan untuk menunjang kesuksesan sebuah rumah sakit (Wibowo, 2020).

Penelitian Susanto Nara yang berjudul Lingkungan Kerja Dalam Kesetiaan dan Rasa Identifikasi Pekerja di Puskesmas Banjarnegara, Semarang tahun 2014 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam kesetiaan dan rasa identifikasi pekerja kategori baik adalah 71,1% kategori cukup 21,7% dan kategori kurang 7,2% (Brahmasari, 2018).

Penelitian oleh Merry Ridwan yang berjudul Hubungan beban Kerja Perawat, Akses Pelayanan Kesehatan, Jumlah Sumber Informasi dan Dukungan Keluarga Dengan Kedisiplinan Kerja Perawat di Puskesmas Kawangu Kabupaten Sumba Timur menunjukkan hasil uji bivariat bahwa kedisiplinan kerja perawat berhubungan dengan beban kerja perawat ($p=0,001$), akses pelayanan kesehatan ($p<0,001$), jumlah sumber informasi ($p<0,001$), dan dukungan keluarga ($p=0,039$). Pada analisis multivariat, variabel yang berhubungan dengan disiplin kerja yang memadai adalah akses pelayanan kesehatan (Yulk, 2012).

Berdasarkan observasi pendahuluan di Rumah Sakit Qwerty, diperoleh informasi tentang sumber daya administrasi yang berjumlah 215 orang terdistribusi pada 18 ruang, yaitu: ruang rekam medik, ruang perawatan, IGD, poli, laboratorium, manajemen, hemodialisis, kamar bedah, dan kamar bersalin. Secara umum pendidikan administrator di Rumah Sakit Qwerty yaitu 48,9% D3 Kesehatan, 28,9% S1 Kesehatan dan 8,9% pendidikan S2 dengan status karyawan tetap dan kontrak. Banyaknya administrator dengan pendidikan D3 kesehatan karena terbatasnya lembaga pendidikan yang meluluskan tenaga kerja dengan kualifikasi S1 administrasi rumah sakit.

Data yang diperoleh dari studi pendahuluan pada 47 administrator, terlihat bahwa 26 orang

(55,3%) belum memiliki komitmen kerja yang baik, dan administrator yang sudah memiliki komitmen kerja yang baik yaitu 21 orang (44,7%). Kurangnya komitmen kerja ini yang di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja administrator (45%), dan beban kerja (55%).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap komitmen kerja administrator kesehatan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh langsung dan tidak langsung serta besaran antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap komitmen kerja administrator kesehatan di Rumah Sakit Qwerty tahun 2022. Manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih jelas tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap komitmen kerja administrator kesehatan di Rumah Sakit Qwerty. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi guna pengembangan proses kerja administrator agar dapat mendukung efektivitas dan kelancaran dalam bekerja bagi karyawan di Rumah Sakit Qwerty.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan suatu bentuk rancangan penelitian yang dibuat guna mengetahui pengaruh variabel eksogen dengan variabel endogen yang pengukurannya dilakukan secara bersama-sama atau sekaligus (Verawati, 2018). Instrumen pada penelitian ini angket atau kuisioner. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari tahun 2022. Tempat penelitian di Rumah Sakit Qwerty. Populasi penelitian ini ialah seluruh administrator kesehatan yang berjumlah 215 orang.

Data informasi tentang variabel komitmen ini didapatkan dari bagian manajemen, personalia dan kepala bagian administrasi di setiap ruangan, sedangkan informasi tentang variabel independen diperoleh langsung dari administrator yang bekerja di Rumah Sakit Qwerty. Data sekunder diperoleh dari sumber dokumen di Rumah Sakit Qwerty serta data lainnya yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Validitas menggunakan statistik korelasi *product moment*. Analisis reliabilitas instrumen memakai rumus *statistic product moment* dengan menggunakan metode *Spearman Brown*. Untuk menghitung besarnya koefisien korelasi dipergunakan komputer dengan program SPSS dan besarannilai koefisien menggunakan program Smart PLS. Metode pengukuran baik untuk variabel endogen dan eksogen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala interval, teknik pengukurannya menggunakan *smantic differential*, dengan skala 5 poin. Analisis univariat dalam bentuk distribusi frekuensi (Imam, 2015).

Analisis bivariat merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel-variabel dependen, dengan menggunakan bantuan SPSS yaitu uji metode chi square. Dalam penelitian ini menggunakan variabel laten independen dan dependen (Imam, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara lengkap deskripsi karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Karakteristik
(n=150)

No	Karakteristik	N	(%)	
1	Umur	<20 th	17	11,1
		20 -35 Th	113	75,6
		>35 Th	20	13,3
2	Pendidikan	SMA	20	13,3

		D3	74	48,9
		S1	43	28,9
		S2	13	8,9
3	Masa Kerja	<5 Th	79	52,6
		5-10 Th	48	32
		>10 Th	23	15,3

Berdasarkan tabel 1 di atas, dari 150 responden dapat dilihat untuk umur administrator terbanyak berada pada kelompok umur 20-35 tahun yaitu 113 responden (75,6%) dan dilihat berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden berpendidikan D3 sebanyak 74 responden (48,9%) sedangkan berdasarkan masa kerja mayoritas responden bekerja 5-10 tahun (32%).

Pada tahap pengujian kedua pengujian bivariat, digunakan pengujian *chi square* dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan hasilnya pada setiap variabel menunjukkan nilai *p-value* > 0.05 . Setelah itu dilakukan tahap ketiga yaitu pengujian hipotesis dengan dua pengukuran, pengukuran *outer model* dan pengukuran *iner model*, dilakukan dengan bantuan *software smartPLS* (Imam, 2012). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja perawat dengan hasil uji terhadap koefisien 0.234997, sedangkan nilai *T-statistic* 3,115 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai tersebut berada lebih dari (1,96). Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap beban kerja dengan hasil uji terhadap koefisien -0.448127, sedangkan nilai *T-statistic* 3,987 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai tersebut berada lebih dari (1,96). Beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen kerja administrator dengan hasil uji terhadap koefisien -0.131858, sedangkan nilai *T-statistic* 2,371 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai tersebut berada lebih dari (1,96). Hasil tersebut menunjukkan model hasil analisis dapat menjelaskan 99,0% keragaman data dan mampu mengkaji fenomena yang dipakai dalam penelitian, sedangkan 1% dijelaskan komponen lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap komitmen kerja administrator kesehatan di Rumah Sakit Qwerty

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen kerja perawat 0,234 dengan nilai *T-statistic* 3,115 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$ yang artinya berada lebih dari (1,96). Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap komitmen kerja administrator, pengaruh langsung sebesar 20,91% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,83%. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja lebih besar nilainya dibandingkan pengaruh tidak langsung dan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kedua variabel tersebut. Penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Fajar, 2012).

Hasil penelitian pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap beban kerja searah dengan penelitian Maghfiroh tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja perawat di Puskesmas Cilimus Kabupaten Kuningan tahun 2013 yang menunjukkan hasil ($p=0,022$) dengan hitung 6,026. Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel lingkungan kerja, mampu menjelaskan variabel lingkungan kerja, yaitu suasana kerja, keamanan kerja dan tersedianya fasilitas. Pada penelitian ini didapatkan nilai *T-statistic* yang paling besar berada pada indikator instrumental yaitu 266,7.

Sesuai dengan teori yang menyatakan komitmen kerja merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas organisasi. Hasil penelitian tentang komitmen kerja mendapatkan hasil: Komitmen tinggi dari pegawai berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja; Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan “*Self Control*”; Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas kolektif yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya. Hal ini berarti lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen

kerja (Trisnaningsih, 2018).

Menurut peneliti dapat dianalisa bahwa lingkungan kerja dengan ketiga indikatornya memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap komitmen kerja, ini terbukti dari hasil penelitian bahwa responden merasa bahwa lingkungan kerja sudah cukup baik dan berpengaruh positif terhadap mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu rumah sakit sebaiknya memberikan fasilitas yang baik kepada administrator agar merasa nyaman sehingga meningkatkan komitmen kerjanya.

Pengaruh antara variabel beban kerja terhadap komitmen kerja administrator kesehatan di Rumah Sakit Qwerty

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap komitmen kerja perawat $-0,131$ dengan nilai *T-statistic* $2,371$ dan signifikan pada $\alpha = 5\%$ yang artinya berada di atas nilai kritis ($1,96$).

Penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Gottlieb dalam munandar yang menyatakan bahwa beban kerja ialah kondisi mental yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Demikian pula ada beban kerja yang dapat berdampak positif, makin tinggi dorongannya untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi pula produktivitas dan efisiensinya. Stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan-gagasan yang inovatif dan keluaran konstruktif (Engko, 2017).

Beban kerja akan menurun dengan adanya komitmen kerja yang ada pada diri administrator, seperti hasil penelitian Tarwiji “Pengaruh Jumlah Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi di Bank BNI Senen Tahun 2014” Analisis *Independent samples T-Test* menghasilkan nilai P ($0,000$) yang artinya terdapat pengaruh jumlah pekerjaan terhadap komitmen kerja, diperjelas dengan hasil kelompok karyawan dengan jumlah pekerjaan yang sedikit cenderung lebih berkomitmen dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tanggung jawab dan jumlah pekerjaan yang banyak cenderung memiliki komitmen yang rendah. dengan suami rata-rata masuk dalam kategori kecemasan sedang-rendah (Almaral, 2018).

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel beban kerja semuanya mampu menjelaskan variabel beban kerja, yaitu tanggung jawab pekerjaan, jumlah pekerjaan dan kondisi pekerjaan. Pada penelitian ini didapatkan nilai *T-statistic* yang paling besar berada pada indikator tersedianya fasilitas $39,19$ sedangkan pada jumlah pekerjaan $29,5$ pada tanggung jawab pekerjaan sebesar $38,2$. Hal ini menunjukkan tersedianya fasilitas akan sangat membantu seorang administrator dalam menurunkan beban kerjanya di rumah sakit dan akan membantu meningkatkan komitmennya di rumah sakit tempat administrator bekerja (Brahmasari, 2018).

Berdasarkan data di atas, dapat dianalisis bahwa beban kerja dengan ketiga indikatornya memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap komitmen kerja, dengan beban kerja yang berlebih akan memberikan dampak yang negatif terhadap kerja. Oleh karena itu dengan pengurangan beban kerja akan membantu administrator untuk meningkatkan komitmen kerjanya terhadap rumah sakit.

KESIMPULAN

Dengan demikian, berdasarkan temuan dapat diambil kesimpulan bahwa, variabel komitmen kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja. Sehingga komitmen administrator kesehatan merupakan salah satu ukuran yang dapat digunakan dalam melihat lingkungan kerja dan beban kerja. Penelitian ini memang belum sempurna, maka perlu penelitian selanjutnya terkait komitmen kerja pada administrator kesehatan di rumah sakit dan variable lain yang memengaruhinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin dan Rosita Dewi, (2018). *“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating”*, JAAI Vol 12 No 1.
- Adiftiya, J. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman*. Volume 2, Nomor 4.
- Astriyana dan Nopia (2011). *“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiri Kantor Akuntan Publik di Jakarta)”*, Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Almaral dan Alvaro, (2018). *“Analisis Dampak Locus of control terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor”*, Tesis Jurusan Akuntansi Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Brahmasari, Ida Ayu. (2018). *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan”*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2.
- Engko, Cecilia dan Gudono. (2017). Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus of Control* Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi 10*. Makassar. (AMKP-08).
- Fajar, Nurlayli dan Pardi, (2012). *“Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor”*, Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Ghozali, Imam, (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Losiana, Silvia, (2012). *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi Locus of Control dan Kejelasan Tugas Peran Auditor Yuniior”*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa
- Provita dan Indri Kartika, (2017). *“Locus of Control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit”*, Jurnal Simposium Nasional, UNHAS Makassar. Akuntansi, Vol 1, No .1.
- Tarwiji, (2014). *“Pengaruh Jumlah Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi di Bank BNI Senen Tahun 2014”*, Vol 8 No 2, Jurnal Manajemen, Jakarta.
- Trisnaningsih, Sri. (2018). *“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening”*, Vol 6 No 2, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Surabaya.
- Verawati, Y. & Utomo, J. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Lippo Tbk Cabang Kudus. *Analisis Manajemen* Vol 5 No. 2 Desember 2011.
- Wibowo, Edi dan Wiwik, (2020). *“Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”*, Vol 10 no 1, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.
- Yukl, A.G. (2012), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia: Yusuf Udaaya, Jakarta: Penerbit Prenhallindo.