

Analisis Pengaruh Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di RSUD Kabupaten Padang Pariaman

Devide Bettawinda^{1✉}, Anoesyirwan², Yulasma³

^{1,3} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

² Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta

bettawindadevide@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how much influence the work environment has on the organizational commitment of the Padang Pariaman District Hospital with work as an intervening variable. The research variables are work environment (X1), workload (X2) work goals (Z), and organizational commitment (Y). Methods of collecting data through surveys and distributing questionnaires with a sample of 73 respondents. The analytical methods used are validity and reliability tests, path analysis, and multiple regression analysis, for hypothesis testing used a t-test and F test. The results show a) That partially there is a positive and insignificant effect of work environment on job satisfaction. b) That partially there is a negative and significant effect of workload on job satisfaction. c) That partially there is a positive and significant influence on the work environment on organizational commitment. d) That partially there is a positive and significant influence on the workload of organizational commitment. e) That partially there is a positive and significant effect of job satisfaction on organizational commitment. f) goals do not mediate the work environment on organizational commitment. g) work goals do not mediate workload on organizational commitment. Figures Based on the Adjust R square equation 1 obtained by 0.467 or 46.7%, this shows that the proportion of the contribution of Model I independent variables Work environment (X1) and workload (X2) to the activity-dependent variable (Z) is 46.7%, while the remaining 53.3% is influenced by other variables that do not have to be studied.

Keywords: Work Environment, Workload, Work Goals, Organizational Commitment, Multiple Regression.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan kerja Dan Beban kerja Terhadap Komitmen organisasi Pada RSUD Kabupaten Padang Pariaman Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening. Variabel penelitian yaitu Lingkungan kerja (X1), Beban kerja (X2) Kepuasan kerja (Z) dan Komitmen organisasi (Y). Metode pengumpulan data melalui survey dan menyebarkan kuesioner dengan sampel 73 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, path analysis, analisis regresi berganda, untuk uji hipotesis digunakan yaitu uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan a) Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. b) Bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja. c) Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. d) Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap komitmen organisasi. e) Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. f) Kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. g) Kepuasan kerja tidak memediasi beban kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan angka Adjust R square persamaan 1 diperoleh sebesar 0,467 atau 46,7%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Model I variabel independen Lingkungan kerja (X1) dan Beban kerja (X2) terhadap variabel dependent Kepuasan kerja (Z) sebesar 46,7%, sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti..

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Regresi Berganda.

Journal of Business and Economics (JBE) is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Komitmen merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang loyal kepada perusahaan biasanya menunjukkan sikap kerja yang berdedikasi, rasa tanggung jawab yang kuat, mampu melaksanakan tugasnya, dan sangat loyal kepada perusahaan. Komitmen mengandung keyakinan, suatu ikatan yang akan membangkitkan energi untuk melakukan yang terbaik. Yang penting komitmen

berdampak pada kinerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya berdampak besar pada kinerja agen perusahaan.

Tekanan pekerjaan yang menuntut agar selalu maksimal dalam melakukan pekerjaan membuat karyawan menjadi stress, selain itu komitmen terhadap organisasi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan atau instansi terkait, karena dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat membuat seorang pegawai atau perawat menjadi lebih bertanggung

jawab terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi[1]. Komitmen Organisasi adalah, sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan pertahannya terhadap organisasi, dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan[2].

RSUD Padang pariaman merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintah daerah yang bergerak pada bidang kesehatan. Berdasarkan data awal yang didapatkan peneliti ketika melakukan observasi di RSUD Padang pariaman ditemukan beberapa bentuk fenomena seperti adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif, beban kerja yang didapatkan pegawai terlalu sulit dan lemahnya kepuasan kerja yang dimiliki pegawai serta hal tersebut dapat menurunkan komitmen yang dimiliki pegawai. Berikut merupakan hasil pengukuran capaian target RSUD Pariaman pada tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel. 1.

Tabel. 1 Hasil Pengukuran Capaian Target RSUD Pariaman Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Ket
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan kesehatan rujukan	a. Tingkat akreditasi rumah sakit	85%	90%	Tercapai
		b. Indeks kepuasan masyarakat	90%	84%	Tidak Tercapai
No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Ket
2.	Meningkatnya tata kelola rumah sakit	c. Nilai evaluasi SAKIP	85%	83%	Tidak tercapai
3.	Meningkatnya kemandirian rumah sakit	d. Tingkat kemandirian keuangan rumah sakit	70%	77%	Tercapai melebihi

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian target pada RSUD Pariaman terjadi fluktuasi. Dengan sasaran strategis tertinggi pada indikator mengenai tingkat akreditasi rumah sakit dengan tingkat capaian sebesar 90%. Serta dengan capaian terendah dengan persentase 84% pada indikator mengenai indeks kepuasan masyarakat. Selanjutnya pada tanggal 24 Februari 2018 RSUD Padang pariaman melakukan proses rekrutmen tenaga kontrak dengan nomor surat 800/253/RSUD/II/2018. Jumlah tenaga kontrak yang direkrut sebanyak 167 orang dengan rincian yaitu untuk jabatan non medis sebesar 77 orang dan jabatan medi sebesar 90 orang. Tujuan dilakukannya rekrutmen adalah untuk mengisi jabatan yang kosong di RSUD Padang Pariaman karena salah satunya adalah adanya pegawai kontrak yang lulus sebagai pegawai PNS dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan RSUD Padang Pariaman. Artinya adalah untuk menggantikan posisi pegawai yang keluar tersebut maka pemerintah daerah Padang Pariaman melakukan proses rekrutmen sehingga RSUD Padang Pariaman dapat memberikan pelayanan yang prima kepada para pasiennya.

sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya[4]. Kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak pada perusahaan[5].

Selain dari laporan kehadiran data lain yang peneliti peroleh ialah data mengenai kunjungan pasien rawat jalan dan rawat inap pada RSUD Padang Pariaman. Berdasarkan profil RSUD Padang Pariaman tahun 2018, diketahui BOR 36,72% (standard 60-85%), AvLOS 3,61 hari (standard 6-9 hari), TOI 5,35 hari (standard 1-3 hari), BTO 37,12 x/tahun (standard 40-50 kali/tahun) dan rata-rata kunjungan rawat jalan 132/hari. Dari data diatas, terlihat dari kunjungan pasien rawat jalan adalah lebih tinggi jumlahnya dibanding rawat inap. Dan dari semua kunjungan rawat jalan, 83% merupakan pasien BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) kesehatan sedangkan 17% pasien umum. Ini menggambarkan bahwa rujukan dari fasilitas kesehatan primer ke RSUD Padang Pariaman cukup tinggi.

Untuk memperoleh komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan maka harus diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi itu sendiri. Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja[3]. Dalam menghasilkan komitmen organisasi yang optimal dibutuhkan kepuasan kerja yang baik agar tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan tercapai. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Seperti hasil penelitian yang dilakukan bahwa perhitungan uji sobel diperoleh harga Y1 sebesar 2.765, karena harga Y1 yang diperoleh adalah 2.765 > 1.976 dengan tingkat kepentingan 5%, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat mengintervensi dampak lingkungan Kerja menuju Komitmen organisasional[6]. Bahwa hasil pengujian koefisien dari analisis Struktural Equation Model menunjukkan Kepuasan

Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian lain menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima[7]. Dari beberapa penelitian telah membuktikan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian mengkaji lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berdampak terhadap komitmen pegawai. Lingkungan kerja yang kurang rapi dan bunyi mesin pabrik membuat karyawan RSUD Padang Pariaman merasa kurang nyaman. Melihat kondisi SDM pada RSUD Padang Pariaman yang sering mengalami peningkatan dan penurunan jumlah. Kemudian motivasi pegawai masih rendah dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak terhadap komitmen pegawai. Terakhir tingkat kepuasan kerja pegawai masih rendah sehingga mengakibatkan rendahnya komitmen pegawai RSUD Padang Pariaman.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada RSUD Padang Pariaman yang berada di Jl. Raya Padang - Bukittinggi, Parit Malintang, Enam Lingsung, Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat 25584. Objek yang akan diteliti adalah pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian yang diperoleh dapat dimanfaatkan sebagai gambaran informasi dalam upaya menentukan kebijakan peningkatan komitmen organisasi melalui lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja RSUD Padang Pariaman.

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan yang lengkap dari elemen-elemen yang dilakukan dengan jalan mencatat seluruh elemen yang menjadi objek penelitian[8]. Populasi untuk penelitian adalah semua pegawai RSUD Padang Pariaman yang berjumlah sebanyak 268 responden. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari objek penelitian yang mewakili populasi[9]. Penetapan jumlah sampel untuk tesis dapat di toleransi bahwa jumlah besar 100 digunakan 5% s/d 50% atau lebih dan dibawah 100 maka semua dari populasi digunakan sebagai sampel[10]. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik atau metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Lebih jauh menyatakan bahwa besarnya

jumlah sampel yang mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel (menjauhi populasi) maka semakin besar kesalahan generalisasi[11]. Banyaknya pegawai RSUD Padang Pariaman dengan populasi sebanyak 268 responden.

2.2 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid, bila ia melakukan apa yang seharusnya di ukur[12]. Uji validitas adalah ukuran sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur yang memiliki validitas tinggi akan mempunyai varian kesalahan yang kecil sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya. Pengujian validitas berguna untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan valid atau tidak, maka digunakan bevarite correlation, yaitu mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan terhadap nilai corrected item to total item correlation. Apabila item tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya dengan standar coorrected item to total item correlation lebih besar dari 0,30[13]. Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Persamaan yang bisa digunakan untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi product moment dapat dilihat pada Persamaan. 1[14].

$$\frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2) \sqrt{(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}} \quad (1)$$

n merupakan jumlah responden, kemudian x adalah Skor variabel (jawaban responden) dan y juga merupakan skor total variabel untuk responden. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir-butir instrumen dikatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir-butir instrumen dikatakan tidak valid dengan taraf signifikan 5%.

2.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang dimaksud pada suatu penelitian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika kita selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk mengukur reliabilitas dari suatu analisis dapat digunakan koefisien cronbach alpha (α) yang didasarkan pada rata-rata korelasi butir data instrumen pengukuran. Besarnya tingkat reliabilitas yang di ukur akan berbeda untuk jumlah butir instrumen yang berbeda, semakin banyak jumlah butir instrumen yang di ukur maka semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya semakin sedikit butir instrumen yang di ukur maka semakin rendah pula tingkat reliabilitasnya. Untuk mengetahui reliabilitas masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), komitmen organisasi (Y) dan kepuasan kerja (Z) digunakan

cronbach alpha minimal 0,5 karena item pertanyaan tiap variabel yang digunakan dalam instrumen[15].

Suatu hasil pengukuran hanya dapat dipercaya apabila dalam bebapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah[16]. Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen. Pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan metode Alpha dapat dilihat pada Persamaan. 2.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right) \quad (2)$$

Dimana $r_{(11)}$ adalah nilai reliabilitas, $\sum S_i$ merupakan jumlah varians skor tiap-tiap item, S_t adalah sebuah nilai varians total, dan k merupakan jumlah item.

2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi terdapat pada Persamaan. 3[17].

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1 \quad (3)$$

Z merupakan nilai variabel kinerja pegawai, A merupakan nilai konstanta, $b_{1,2,3}$ adalah nilai dari koefisien regresi variabel bebas dan $x_{1,2,3}$ adalah variabel yang digunakan.

2.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen[18]. Uji hipotesis merupakan suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan Uji-t[19].

2.6 Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial[20]. Dalam hal ini untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan dukungan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Pada output SPSS uji parsial dengan t-test dapat di lihat pada tabel coefficients[21]. Yaitu jika p-value (pada kolom sig.) pada masing-masing variabel independen lebih kecil dari level of significant yang ditentukan, atau t-hitung lebih besar dari t-tabel, berarti variabel masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen[22].

2.7 Uji Simultan (F)

Uji statistik f digunakan untuk menguji seluruh variabel independen disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja yang diteliti, mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja pegawai dilakukan dengan membandingkan f-hitung dengan f-tabel. Nilai f-hitung dapat dilihat pada Persamaan. 4[23].

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (4)$$

Dimana F-hitung merupakan sebuah nilai f, R2 adalah Koefisien korelasi ganda, k juga merupakan jumlah variabel independen, dan n adalah jumlah anggota sampel. Apabila hasil perhitungan menunjukkan jika f-hitung lebih besar dari pada f-tabel (f-hitung > f-tabel) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka : Ho ditolak, Ha diterima. Jika f-hitung lebih kecil dari pada f-tabel (f-hitung < f-tabel) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Maka : Ho diterima, Ha ditolak.

2.8 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen[24]. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai adjusted r square (R2). Nilai adjusted R2 dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambahkan ke dalam model[25].

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Korelasi

Analisa ini digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain, dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tergantung pada variabel lain, hasil uji korelasi variabel penelitian disajikan pada Tabel.2

Tabel. 2 Hasil Analisis Korelasi

Variabel	Komitmen Organisasi (Y)	Tingkat Signifikan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,396**	0,000
Beban Kerja (X ₂)	0,576**	0,000
Kepuasan Kerja (Z)	0,415**	0,000

Interprestasi dari hasil analisis tabel diatas dapat dilihat korelasi antara masing-masing variabel yakni korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan komitmen

organisasi adalah 0,396 hubungan kedua variable kuat, dengan signifikan 0,000. Korelasi antara variabel beban kerja dengan komitmen organisasi adalah 0,576 hubungan kedua variable kuat, dengan signifikan 0,000. Korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi adalah 0,415 hubungan kedua variabel kuat, dengan signifikan 0,000.

3.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen : Lingkungan kerja (X1), Beban kerja (X2) dan Kepuasan kerja (Z) sebagai variable intervening secara simultan terhadap variable dependent : Komitmen organisasi (Y) dengan asumsi variable independen lain dianggap konstan.

Tabel. 3 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,980	3,966		,002
	Lingkungan_Kerja	,118	,080	,175	,145
	Beban_Kerja	,962	,197	,578	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa koefisien sebesar 0,175 artinya apabila lingkungan kerja (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi beban kerja (X2) di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja (Z) sebesar 0,175 persen. Koefisien sebesar 0,578 artinya apabila beban kerja (X2) diturunkan sebesar satu satuan dengan asumsi lingkungan kerja (X1) diabaikan, maka akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja (Z) sebesar 0,578 persen.

3.3 Uji Parsial (Uji T)

Analisis tahap pertama ini untuk menguji variabel independen harga dan kualitas pelayanan terhadap variabel intervening kepercayaan. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel. 4.

Tabel. 4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Faktor Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikan
Lingkungan kerja (X1)	1,477	2,00	0,145
Beban kerja (X2)	4,872	2,00	0,000

Berdasarkan Tabel. 4 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dengan nilai signifikan 0,145 > 0,05 dan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel 1,477 < 2,00, maka dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak, berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel beban kerja (X2) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel -4,872 > 2,00, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.4 Uji Simultan (Uji F)

Nilai F tabel menggunakan tingkat keyakinan 95%, alpha 5% (jumlah variabel – 1) atau 4 – 1 = 3, dan (n – k – 1) atau 60 – 3 – 1 = 56, maka hasil untuk F tabel 2,77. Uji F dimana untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Lingkungan kerja (X1), Beban kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepercayaan (Z). adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel. 5.

Tabel. 5 Hasil pengujian variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂), Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1475.134	2	737.567	26.883	.000 ^b
	Residual	1563.850	57	27.436		
	Total	3038.983	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja
b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Lingkungan_Kerja

Dari tabel 4.22 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F dengan F karena nilai F lebih besar dari nilai F (26,883 > 2,77) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Lingkungan kerja dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Jadi, Ha yang menyatakan ada pengaruh secara bersama-sama antara

Lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja diterima.

3.5 Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi akan menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat. Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari Lingkungan kerja (X1) dan Beban kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z).

Tabel. 6 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.485	.467	5.23793
a. Predictors:		(Constant),	Beban_Kerja, Lingkungan_Kerja	
b. Dependent Variable:		Kepuasan_Kerja		

Berdasarkan tabel 4.24 di atas diperoleh angka R square pada model 1 sumbangan sebesar 0,467 atau 46,7%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Model I variabel independen Lingkungan kerja (X1), Beban kerja (X2) terhadap variabel dependent Kepuasan kerja (Z) sebesar 46,7%, sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

3.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis pertama yang diajukan tidak terbukti dengan tingkat signifikan $0,145 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut pembahasan mengkaji diantaranya:

A. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kedua yang diajukan terbukti dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [34] dengan hasil penelitian beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis ketiga yang diajukan terbukti dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kelima yang diajukan tidak terbukti dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

D. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Dimana hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung ($0,322 > -0,351$), maka dapat diperoleh memediasi. Berarti Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening memediasi Lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi pada RSUD Padang Pariaman.

E. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($-0,066 < 0,846$) maka dapat diperoleh tidak mediasi. Berarti Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening tidak memediasi Beban kerja terhadap Komitmen organisasi pada RSUD Padang Pariaman.

4. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan tingkat signifikan $0,145$ lebih kecil dari $\alpha 0,05$, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan tingkat signifikan $0,000$ lebih kecil dari $\alpha 0,05$, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan tingkat signifikan $0,003$ lebih kecil dari $\alpha 0,05$, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Kepuasan kerja tidak memediasi beban kerja terhadap komitmen organisasi. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,221 < 0,322$), maka dapat diperoleh tidak dimediasi.

Daftar Rujukan

- [1] M. M. Minggu, V. P. K. Lengkong, And F. S. Rumokoy, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado," J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt., Vol. 7, No. 2, 2019.
- [2] F. P. Suryaningrum, A. T. Haryono, And D. Amboningtyas, "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)," J. Ekbis, Vol. 20, No. 2, Pp. 1320–1331, 2019.
- [3] S. R. Azikin, G. B. Ilyas, And M. Asiz, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng," Yume J. Manag., Vol. 2, No. 1, 2019.
- [4] N. N. P. Martini And N. E. Susanto, "Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kebersihan Di Universitas Jember," J. Manaj. Dan Bisnis Indones., Vol. 7, No. 1, Pp. 34–40, 2021.
- [5] A. Wijaya, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang," Parsimonia-Jurnal Ekon. Dan Bisnis, Vol. 4, No. 3, Pp. 278–288, 2018.
- [6] S. Srisinto, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat

- Statistik,” *J. Pengemb. Wiraswasta*, Vol. 20, No. 1, Pp. 47–62, 2018.
- [7] S. Apriliana, W. Parimita, And A. W. Handaru, “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi,” *J. Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan-Jbmk*, Vol. 2, No. 3, Pp. 721–731, 2021.
- [8] O. H. Widjaya, H. Budiono, And A. E. P. Bayu, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja,” *Pros. Serina*, Vol. 1, No. 1, Pp. 161–170.
- [9] S. Siska, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Indonesia Comnets Plus Dan Tinjauannya Dalam Sudut Pandang Islam.” Universitas Yarsi, 2018.
- [10] N. Truong, T. Dang, Q. Thi, V. D. Ha, And C. Minh, “The Relationship Between Talent Management And Talented Employees ’ Performance : Empirical Investigation In The Vietnamese Banking Sector,” Vol. 10, Pp. 2183–2192, 2020, Doi: 10.5267/J.MsI.2020.3.018.
- [11] I. Wulandari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisational Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pusat Pt Kimia Farma, Tbk.”
- [12] A. S. Pareraway, C. Kojo, And F. Roring, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo,” *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 6, No. 3, 2018.
- [13] F. A. Fuad And A. Akhmadi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Intrinsik Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ris. Bisnis Dan Manaj. Tirtayasa*, Vol. 2, No. 2, Pp. 126–145, 2018.
- [14] N. M. I. Purnami And I. W. M. Utama, “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, Vol. 8, No. 9, Pp. 5611–5631, 2019.
- [15] Y. Ahmad, B. Tewal, And R. N. Taroreh, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado,” *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 7, No. 3, 2019.
- [16] V. K. N. Wangi, “Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja,” *J. Manaj. Bisnis*, Vol. 7, No. 1, Pp. 40–50, 2020.
- [17] H. Surijadi And M. N. D. Musa, “Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Public Policy (Jurnal Apl. Kebijak. Publik Bisnis)*, Vol. 1, No. 2, Pp. 101–114, 2020.
- [18] R. Fitriantini, A. Agusdin, And S. Nurmayanti, “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsdul Kota Mataram,” *Distrib. J. Manag. Bus.*, Vol. 8, No. 1, 2019.
- [19] R. P. Rindorindo, S. Murni, And I. Trang, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri,” *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 7, No. 4, 2019.
- [20] L. H. Lukito And I. M. Alriani, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang,” *J. Ekon. Manaj. Akunt.*, Vol. 25, No. 45, 2019.
- [21] D. D. Wahyuni, “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo.” Iain Ponorogo, 2021.
- [22] A. S. Hidayat, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention,” *J. Manaj. Dan Pemasar. Jasa*, Vol. 11, No. 1, Pp. 51–66, 2018.
- [23] F. Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta, 2019.
- [31] T. S. Siagian And H. Khair, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 59–70, 2018.
- [24] I. D. N. S. A. Suputra And A. A. A. Sriathi, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional,” *E-Jurnal Manaj.*, Vol. 7, No. 9, Pp. 4628–4656, 2018.
- [25] R. Sembiring, “Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.” 2020.