**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN PADA ORGANISASI**

**SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PERAWAT PUSKESMAS DI KOTA SUKABUMI**

**ARTIKEL**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Magister Manajeman Rumah Sakit

**Oleh:**

**REGGYNA NOVELLY**

**208020076**

****

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2022**

**ARTIKEL**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN PADA ORGANISASI SERTA IMPLIKASINYA**

**PADA KINERJA PERAWAT PUSKESMAS DI KOTA SUKABUMI**

**REGGYNA NOVELLY**

**208.020.076**

****

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2022**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen pada organisasi serta implikasinya pada kinerja perawat puskesmas di Kota Sukabumi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Dinas Kesehatan Kota Sukabumi dan pimpinan puskesmas dapat mempergunakan hasil penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan memberikan intervensi secara tepat untuk meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan khususnya di puskesmas.

Metode penelitian yang digunakan adalan analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilapangan dilaksanakan pada tahun 2022. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja, kompensasi, komitmen pada organiasi dan kinerja perawat cenderung kurang baik. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen pada organisasi baik secara parsial maupun simultan dan komitmen pada organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat puskesmas di Kota Sukabumi.

Kata Kunci : lingkungan kerja, kompensasi, komitmen pada organisasi, kinerja

Perawat.

***ABSTRACT***

*This study aims to determine and analyze the effect of the work environment and compensation on organizational commitment and its implications for the performance of nurses in public health centers in Sukabumi City. The results of the study can be used as evaluation material in managing human resources, especially nurses in order to improve the performance of nurses in providing nursing care, especially in health centers.*

*The research method used is descriptive analysis and verification. The data collection used is interviews and using questionnaires accompanied by observation and literature techniques. Sampling using saturated samples. Data collection in the field was carried out in 2022. The data analysis technique used Path Analysis.*

*The results showed that in general the work environment, compensation, commitment to the organization and nurse performance tended to be quite good. There is the influence of the work environment and compensation on commitment to the organization either partially or simultaneously and commitment to the organization affects the performance of nurses in Puskesmas Sukabumi.*

*Keywords : Work Environment, Compensation, Organizational Commitment,*

*Nurse Performance.*

1. **PENDAHULUAN**

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) ialah kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat merata, terpadu, menyeluruh, dengan anggaran yang dapat dipikul oleh pemerintah serta masyarakat luas guna menggapai derajat kesehatan yang maksimal, tanpa mengabaikan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Peranan serta kedudukan puskesmas yaitu sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Kota Sukabumi merupakan salah satu kota yang terletak di Provinsi Jawa Barat, yang dimana Kota Sukabumi memiliki 15 Puskesmas yaitu: Puskesmas Baros, Benteng, Cibeureum Hilir, Cikundul, Cipelang, Gedong Panjang, Karang Tengah, Lembursitu, Limusnunggal, Nanggeleng, Pabuaran, Selabatu, Sukabumi, Sukakarya, serta yang terakhir adalah Tipar.

Seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk serta semakin luasnya kebutuhan akan pelayanan kesehatan, keberadaan puskesmas sangatlah membantu masyarakat khusunya dibidang pelayanan kesehatan, guna mendapatkan pelayanan kesehatan yang maksimal untuk masyarakat, sehingga diperlukan adanya upaya untuk menjaga kinerja dari tenaga kesehatan yang bertugas di puskesmas. Karena keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaanya tersebut.

Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja perawat sebab kinerja perawat merupakan salah satu penentu dalam upaya pencapaian tujuan puskesmas.

Sesuai dengan Permenkes No.43 Tahun 2019 bahwa tugas dan fungsi puskesmas dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan agar kesehatan masyarakat meningkat. Salah satu profesi yang mempunyai jumlah terbanyak juga menggambarkan kualitas dan citra dari puskesmas adalah perawat. Perawat adalah tenaga kesehatan yang berfungsi untuk memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Kinerja perawat puskesmas di Kota Sukabumi saat ini tahun 2021 secara keseluruhan dapat di interpretasikan berada pada kategori nilai evaluasi kinerja perawat yang masih perlu ditingkatkan.

Kinerja perawat tentu didorong oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor pendorong yang berasal dari dalam maupun luar diri perawat. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson dalam Akbar (2018) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi dimana faktor organisasi mencakup kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan juga komitmen pada organisasi.

Menurut Luthans dalam Basori (2020) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas perawat pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen pada organisasi merupakan tingkat dimana perawat mempunyai komitmen dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Hasil presurvey yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan komitmen pada organisasi belum optimal atau dapat dikatakan cenderung masih relatif lemah. Masih lemahnya komitmen perawat pada organisasi di puskesmas di kota sukabumi salah satunya dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dalam penelitian Rumoning (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi yaitu lingkungan kerja dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada organisasi.

Azikin, dkk (2019) lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi. Perawat akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Hasil presurvey yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan lingkungan kerja belum optimal atau belum kondusif.

Selain lingkungan kerja faktor yang dapat mempengaruhi komitmen perawat pada organisasi adalah kompensasi menurut Prabowo (2016). Kompensasi yang diberikan kepada perawat merupakan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dilakukan. Hasil presurvey yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan menunjukkan kompensasi yang ada di puskesmas belum optimal.

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Pada Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat Puskesmas Di Kota Sukabumi”.

**Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap lingkungan kerja, kompensasi, komitmen pada organisasi dan kinerja perawat.

**Identifikasi Masalah**

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian :

1. Kinerja perawat puskesmas masih belum optimal.
2. Kemampuan perawat yang masih kurang dalam pengambilan keputusan yang sulit dalam keadaan yang sulit.
3. Kemampuan perawat dalam mentaati jam kerja masih kurang baik.
4. Komitmen pada organisasi perawat puskesmas masih relatif lemah.
5. Sikap pegawai yang kurang memiliki kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi.
6. Komitmen pada organisasi yang belum dapat dijalankan dengan optimal.
7. Lingkungan kerja yang masih kurang kondusif.
8. Kurangnya keamanan di tempat kerja membuat perawat merasa kurang nyaman.
9. Sarana transportasi menuju tempat bekerja masih belum memadai.
10. Belum optimalnya dukungan dan bimbinan dari atasan.
11. Gaji yang di terima belum memenuhi unsur keadilan
12. Sistem insentif yang ditetapkan belum sesuai
13. Bonus yang diberikan belum sebanding dengan waktu kerja lembur.
14. Jaminan karir yang belum dapat dijalankan dengan optimal.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu :

1. Bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi perawat puskesmas di Kota Sukabumi.
2. Bagaimana komitmen pada organisasi perawat puskesmas di Kota Sukabumi.
3. Bagaimana kinerja perawat puskesmas di Kota Sukabumi.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen pada organisasi perawat puskesmas di Kota Sukabumi.
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pada organisasi perawat puskesmas di Kota Sukabumi
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap komitmen pada organisasi perawat puskesmas di Kota Sukabumi
7. Seberapa besar pengaruh komitmen pada organisasi terhadap kinerja perawat puskesmas di Kota Sukabumi.

**Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Mendapatkan hasil analisis dan kajian mengenai lingkungan kerja dan kompensasi perawat puskesmas di Kota Sukabumi.
2. Mendapatkan hasil analisis dan kajian mengenai komitmen pada organisasi perawat puskesmas di Kota Sukabumi.
3. Mendapatkan hasil analisis dan kajian mengenai kinerja perawat puskesmas di Kota Sukabumi.
4. Mandapatkan hasil analisis dan kajian mengenai besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen pada organisasi perawat puskesmas di Kota Sukabumi.
5. Mendapatkan hasil analisis dan kajian mengenai besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pada organisasi perawat puskesmas di Kota Sukabumi.
6. Mendapatkan hasil analisis dan kajian mengenai besarnya pengaruh kompensasi terhadap komitmen pada organisasi perawat puskesmas di Kota Sukabumi.
7. Mendapatkan hasil analisis dan kajian mengenai besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat puskesmas di Kota Sukabumi.

**Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baiksecara praktis maupun secara akademis.

**Manfaat Secara Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan diperkuliahan, juga sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

**Manfaat Praktis**

1. Bagi Penulis
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen rumah sakit khususnya mengenai lingkungan kerja, kompensasi, komitmen kerja serta kinerja perawat.
3. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan latihan bagi penulis dalam memperoleh informasi dan dapat memberikan gambaran atau masukan terhadap Puskesmas di Kota Sukabumi dalam menerapkan lingkungan kerja dan kompensasi.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dan pengalaman penulis dalam mengaplikasikan atau mempraktikkan ilmu yang telah didapat.
5. Bagi Puskesmas

Penelitian ini akan menghasilkan suatu kesimpulan dan saran -saran terhadap masalah yang dihadapi puskesmas sebagai suatu masukan dan bahan pertimbangan dalam menerapkan lingkungan kerja dan kompensasi yang efektif dimasa yang akan datang.

1. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

1. **KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

**Kerangka Pemikiran**

Dalam upaya menjalankan fungsi organisasi, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, yaitu secara efektif dan efisien. Dimana pengelolaan sumber daya manusia organisasi yang baik adalah sebagai bentuk upaya menyiapkan dirinya untuk menggerakkan dan mencapai tujuan organisasi dengan segala tantangan yang akan dihadapi dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis di masa yang akan datang. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mampu mengidentifikasi kebutuhan atau faktor-faktor yang akan menunjang segala upaya sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan organisasi, yang dalam hal ini sumber daya manusia organisasi harus mampu menunjukkan kinerjanya yang optimal. Diantaranya yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah komitmen pada organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Pada Organisasi**

Azikin, dkk (2019) menemukan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sujudi, dkk (2019) menemukan hasil yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada komitmen organisasi dan kinerja perawat.

Penting suatu organisasi untuk mampu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, dimana hal tersebut dilakukan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi bagi para perawat karena lingkungan kerja yang mendukung tentu akan memberikan energi tersendiri bagi perawat untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Pada Organisasi**

Pada dasarnya perawat yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya perawat yang memiliki komitmen yang rendah akan melakukan usaha yang tidak atau kurang maksimal dengan keadaan terpaksa. Maka diperlukan pemahaman dalam hal ini pemberian kompensasi yang adil kepada perawat sebagai bagian untuk memahami arti penting kompensasi sebagai faktor meningkatkan komitmen organisasi bagi keberhasilan tujuan organisasi.

Prabowo, dkk (2016) menemukan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh siqnifikan baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap komitmen organisasional perawat. Selain itu penelitian yang telah dilakukan oleh Sari & Riana (2018) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

**Pengaruh Komitmen Pada Organisasi Terhadap Kinerja Perawat**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rumoning (2018:9) menyatakan adanya pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. Srisinto (2018) dalam penelitiannya, mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai (perawat).

Adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin pentingnya peningkatan komitmen pada organisasi dalam rangka mendapatkan kinerja perawat yang lebih baik, demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam menjalankan tugas sesuai fungsinya, maka kinerja perawat akan ditentukan oleh sejauh mana perawat tersebut memiliki komitmen dalam bekerja, karena komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan perawat dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif terhadap kinerja.

Bromodipati (2022) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa komitmen pada organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Ady & Harfa (2020) juga menguatkan pendapat yang sama bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan dan memiliki nilai koefisien positif pada kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebur, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

LINGKUNGAN KERJA

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sondang Siagian dalam Afifah (2020)

Azikin, dkk (2019)

Sujudi, dkk (2019)

Suryaningrum, dkk (2019)

Apriliana, dkk (2021)

KOMITMEN PADA ORGANISASI

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Kontinuitas
3. Komitmen Normatif

Allen dan Meyer (2016)

KINERJA PERAWAT

1. Pengkajian Keperawatan
2. Diagnosa Keperawatan
3. Perencanaan Keperawatan
4. Pelaksanaan Keperawatan
5. Evaluasi Keperawatan

Permenkes No.17 Tahun 2013, PPNI (2016)

Rumoning (2018)

Srisinto (2018)

Ady dan Harfa (2020)

Mone, dkk (2020)

KOMPENSASI

1. Kompensasi

Financial

1. Kompensasi

Nonfinancial

Mondy dalam Pardede (2022)

Bromodipati (2022)

Prabowo, dkk (2016)

Sari & Riana (2018)

Kemal, dkk (2021)

Ridwan & Jahrizal (2020)

**Gambar 1**

**Paradigma Penelitian**

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

* 1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen pada organisasi.
  2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pada organisasi.
  3. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen pada organisasi.
  4. Terdapat pengaruh komitmen pada organisasi terhadap kinerja perawat.

1. **METODOLOGI PENELITIAN**

Survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel. Adapun sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Adanya hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain menurut Sugiyono (2016:11).

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komitmen Pada Organisasi Dan Kinerja Perawat**

Lingkungan kerja yang terdiri dari dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di puskesmas yang ada di Kota Sukabumi diinterpretasikan kurang baik. Apabila dibandingkan antar dimensi maka dimensi lingkungan kerja non fisik memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi lingkungan kerja fisik memberikan gambaran yang paling rendah. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada perawat puskesmas di kota sukabumi harus lebih diperhatikan terumata pada lingkungan kerja fisik. Kompensasi yang terdiri dari dimensi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial di puskesmas yang ada di Kota Sukabumi, diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Apabila dibandingkan antar dimensi, maka dimensi kompensasi non finansial memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kompensasi finansial memberikan gambaran yang paling rendah. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada perawat puskesmas di kota sukabumi harus lebih diperhatikan terumata pada kompensasi finansial.

Komitmen pada organisasi yang terdiri dari dimensi komitmen afektif, komitmen kontinuasi dan komitmen normatif di puskesmas yang ada di Kota Sukabumi, diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Apabila dibandingkan antar dimensi, maka dimensi komitmen normatif memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi komitmen kontinuasi memberikan gambaran yang paling rendah. Kinerja perawat yang terdiri dari dimensi pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan, pelaksanaan keperawatan dan evaluasi keperawatan diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Apabila dibandingkan antar dimensi, maka dimensi pengkajian keperawatan memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi evaluasi keperawatan memberikan gambaran yang paling rendah.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Pada Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat Puskesmas Di Kota Sukabumi**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada hipotesis, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kommitmen pada organisasi baik secara parsial maupun simultan dan komitmen pada organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil analisis dari masing-masing variabel lingkungan kerja, kompensasi, komitmen pada organisasi dan kinerja perawatdapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini :

0.336 0.682

Lingkungan

Kerja

0.340

Kinerja Perawat

Komitmen Pada Organisasi

0.731

0.906

R2YX1X2 = 0.887 R2ZY = 0.534

Kompensasi

0.623

**Gambar 2 Model Full Analisis Jalur**

Berdasarkan Gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu: lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi (Y) baik secara parsial maupun simultan dan komitmen pada organisasi (Y) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Z) Puskesmas Di Kota Sukabumi.

Ketika seorang perawat bekerja pada sebuah perusahaan maka perawat tersebut akan memilih tempat kerja yang dapat memberikan nilai yang paling tinggi dengan berbagai faktor salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah nilai moneter yang didapatkan oleh perawat ketika memberikan jasa kepada tempatnya bekerja. Selain kompensasi lingkungan kerja juga adalah bagian pertimbangan dari perawat bekerja. Dengan demikian, komitmen pada organisasi perawat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi baik secara langsung dan tidak langsung. Selain itu dapat diketahui pula bahwa komitmen pada organisasi secara dominan dipengaruhi oleh kompensasi.

Porter et al. dalam Azikin dkk (2019), mengungkapkan bahwa semakin tinggi komitmen pada organisasi perawat, maka semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan atau semakin tinggi kinerjanya. Hasil pengujian pengaruh signifinkansi ini, didukung pula dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Srisinto (2018), Arifin (2010) dalam penelitiannya tersebut, menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin besar komitmen organisasi maka semakin meningkat pula kinerja.

1. **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**Simpulan**

1. Lingkungan kerja perawat puskesmas di Kota Sukabumi yang terdiri dari dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Apabila dibandingkan antar dimensi, maka dimensi lingkungan kerja non fisik memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi lingkungan kerja fisik memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu mengenai sarana transportasi menuju tempat bekerja belum sepenuhnya memadai. Kemudian kompensasi yang diterima perawat puskesmas di Kota Sukabumi yang terdiri dari dimensi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Apabila dibandingkan antar dimensi, maka dimensi kompensasi non finansial memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kompensasi finansial memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu mengenai program pensiun kurang membantu menjamin kehidupan di hari tua.
2. Komitmen pada organisasi perawat puskesmas di Kota Sukabumi yang terdiri dari dimensi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuasi diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Apabila dibandingkan antar dimensi maka dimanesi komitmen normatif memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi komitmen kontinuasi memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu mengenai memiliki alternatif pilihan bekerja selain di puskesmas ini.
3. Kinerja perawat puskesmas di Kota Sukabumi yang terdiri dari dimensi pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan, pelaksanaan keperawatan dan evaluasi keperawatan diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Apabila dibandingakan antar dimensi maka dimensi pengkajian keperawatan memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi evaluasi keperawatan memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu mengenai kurang memperhatikan kebersihan dan sterilisasi dalam melakukan tindakan.
4. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensari terhadap komitmen pada organisasi. Hasil pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen pada organisasi lebih besar dibandingkan hasil pengaruh diluar variabel (variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis diantaranya karakterisitik individu).
5. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen pada organisasi baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.
6. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen pada organisasi baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.
7. Terdapat pengaruh antara komitmen pada organisasi terhadap kinerja perawat.

**Rekomendasi**

* + - 1. Pihak Manajemen Puskesmas

Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel lingkungn kerja dan kompensasi mampu meningkatkan komitmen pada organisasi, dengan meningkatnya komitmen pada organisasi maka kinerja perawat juga meningkat. Manajemen di puskesmas hendaknya perlu memperhatikan seperti suasana yang tenang di tempat kerja karena jika suasana di tempat kerja tenang maka perawat pun akan merasa damai, dapat berfikir jernih, fokus dan suasana tenang juga dapat mengobati rasa lelah, suasana tenang ini dapat diciptakan dengan cara mudah seperti pencahayaan ruangan yang tepat, memberikan nuansa alam di tempat bekerja, pemilihan warna ruangan yang tepat, gunakan pewangi ruangan dan aroma terapi juga pastikan ruangan selalu dalam keadaan rapi, selain suasana tenang keamanan di tempat kerja perlu di perhatikan dan ditingkatkan, ketersediaan peralatan modern yang menunjang, fasilitas istirahat dan beribadah yang memadai, serta sarana transportasi yang memadai, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang terjalin baik selain itu juga perlu lebih memperhatikan kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan, asuransi dan fasilitas lainnya. Selanjutnya pihak puskesmas juga perlu memperhatikan hal-hal lain yang sekiranya dapat mempengaruhi komitmen pada organisasi dan kinerja perawat.

* + - 1. Pihak Perawat

Perawat diharapkan agar dapat melakukan upaya peningkatan komitmen dan kinerjanya sebaik mungkin meliputi kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, kehadiran, dan kemandirian sehingga dapat memberikan kontribusi dalam hal peningkatan dan perkembangan instansi atau organisasi.

* + - 1. Pihak Peneliti Selanjutnya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sangat sedikit, oleh sebab itu peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja perawat. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja perawat selain lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen pada organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adamy, M. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian *.* Lhokseumaure: Unimal Press.

Ady , A., & Harfa, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Majene. *Management Development and Applied Research Journal*.

Afifah, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai. *Tesis*.

Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Vol.3 No.2.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2016). *Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational. Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-8.

Apridani, Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Kompentensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang . *Journal of Environment and Management*.

Apriliana, S., Paramita , W., & Handaru, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Keuangan Vol.2 No.3.

Arifin, Noor. 2010. ”Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara”. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan. Vol. 8. No. 2.Hal. 173 – 192. STIENU. Jepara

Ashour, A., & Hassan, Z. (2019). *The Role of The Work Environment on the Safety Performance and Safety Management Practices: Its Influence on the Attitudes of Nurses in the Jordanian Hospitals. American Journal of Applied Sciences.*

Azikin, S., Ilyas , G., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *Journal Of Manegement Vol.2 No.1*.

Bahri, M. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*.* Jakad Media Publishing.

Basori, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Sleman. Jurnal Universitas Islam Indonesia.

Bromodipati, B. (2022). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang).

Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 191-206.

Dariah, I. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Tenaga Administrasi SMA Negeri Kota Bandung.

Darmayanti, N. L. (2019). *Organizational Culture, Compensation, and Career Development on Nurse Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables.* Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*.*

Diana, Eliyana, A., Susita, D., Aditya, V., & Anwar, A. (2021). *Determining The Effect Of Job Satisfaction, Work Motivation, And Work Commitment On Nurse Performance Amidst COVID-19 Pandemic. Problems and Perspectives In Management.*

Dwinuarisha, E., Gunarto, C. S., & Aziz, A. (2021). Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Non ASN Instalasi Gawat Darurat. Jurnal Imu Kesehatan Masyarakat.

Firdaus, Y. S., & Sjahruddin, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Organisasi Dan Manajemen.

Hee, K. S., Kyoung, P. S., & Ha, L. M. (2019). *Effect of a Nursing Practice Environment on Nursing Job Performance and Organizational Commitment: Focused on the Mediating Effects of Job Embeddedness. Korean Academy of Nursing Administration .*

Herlintati. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Ryacudu Kab. Lampung. *Tesis*.

Ibrahim, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia *.* Makasar: Fahmis Pustaka.

Kamilah, M., & Kurniawati, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paramedis Di Rumah Sakit Islam Garam (RSIG) Kalianget Kabupaten Sumenep. *Journal Management and Business Strategy*.

Kareem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). *The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Nurses' Performance. Humanities & Social Sciences Reviews.*

Kawianan, I. P. (2020). Manajemen Sumber daya Manusia, "MSDM" Perusahaan. Denpasar: UNHI Press Publishing.

Kemal, A., Rivai, A., & Silitonga, E. S. (2021). *The Influence of Leadership Style and Compensation on Company Performance with Work Commiment as Intervening Variable in Pt. Pura Barutama. Journal of Economics, Finance and Management Studies.*

Larmanda , T., Amri, & Iskandarsyah. (2021). *The Effect Of Organizational Commitment And Professional Commitment On Employee Work Motivation And Its Impact On Performance Of Cut Nyak Dhien Hospital Employees. International Journal of Business Management and Economic Review.*

Low Bee Kee, Rusli bin Ahmad & Siti Mariam Abdullah, 2016. *“Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers” Asian Business Research;* Vol. 1, No. 1; 2016

Mirago, D. P. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Serta Dampaknya Pada Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Medan Area. *Tesis*.

Mone, R., Batilmurik, R., & Bire , A. R. (2020). Peran Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Pada Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang. Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial .

Nasir, D., Adam, D., & dkk. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan Dan Retensi SDM Di Perguruan Tinggi Swasta (Teori & Praktik). Bandung: Alfabeta.

Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). *The Relation Between Turnover Intention, High Performance Work Practices (HPWPS), And Organisational Commitment: A Study Among Private Hospital Nurses In Malaysia . Asian Academy of Management Journal.*

Nugroho, M. A. (2020). *The effect of compensation, work environment and work satisfaction toward employees performance at Regional Hospital of Prambanan*. Riset Informasi Kesehatan, Vol.9 No.1 .

Ong, S., Hendry, Winata, V., & Monika. (2021). *The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Statisfaction. International Journal of Social Science and Business, Volume 5, Number 2.*

Pardede, N. M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. *Tesis*.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. (n.d.).

Persatuan Perawat Nasaional Indonesia (Indonesian National Nurses Association) Tentang Perubahan Pedoman Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Perawat Indonesia Tahun 2016.

Prabowo, A., Alamsyah, A., & Noermijati. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Dan Bidan Kontrak Di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang . Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) .

Raziansyah, Pertiwi, M. R., Ifansyah, M. N., & Hasaini, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management

Ridwan, M., & Jahrizal. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Dan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis .

Rindu, Lukman, S., Hafizurrahman, & Bachtiar, A. (2018). *Prediction Model of Desire to Retreat on Nursing in Hospital Based on Work Environment, Organizational Commitment, Work Satisfaction and Work Stress in Indonesia. KnE Life Sciences.*

Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat. Jurnal EMBA , Vol.6 No.2, Hal. 958 - 967.

Santoso, S. (2015). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT Jenggala Keramik Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.7.

Setyawan, d. B., & Supriyanto, P. S. (2019). Manajemen Rumah Sakit . Surabaya: Zifatama Jawara.

Siagian, Sondang. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi

Aksara

Sinambela, P. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja) . Jakarta: Bumi Aksara.

Soleha, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Masa Pandemi Covid-19. Tesis.

Srisinto. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik. Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 20 No. 01.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta .

Sujeong, H. (2022). *Effect of Nursing Wok Environment, Job Crafting and Organizational Commitment on Nurses' Job Statisfaction. Journal Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 28 No.1.*

Sujudi , I., Suseno, Y., & Sriwidodo, U. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Konsultan Di Wilayah Soloraya. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.13 No.1.

Supriyadi. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Health Sciences and Pharmacy Journal* .

Suryaningrum , F., Haryono, A., & Amboningtyas, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Bagus Conveksi Branch Pragon Mall Semarang). Jurnal Ekbis .

Syahidin , R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Dan Kompetensi Doktor Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dokter Di Rumah Sakit Tipe C Pada Era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Di Kabupaten Bandung, Kota Cota. Disertasi.

Umar, H. (2013). Riset Sumber Daya Manusia Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Waruwu, L., Asriwati, & Daryanto, E. (2020). *The Influence of Motivation and Work Environment on Nurses Performance in Public Hospitals Sundari Medan. Journal Wetenskap Health, 52-57.*

Wijaya, D. C., & Rifa'i, M. (2016). Dasar - Dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien). Medan: Perdana Publishing.

Wisnu, D. (2019). Teori Organisasi Struktur dan Desain. Malang: UMM Press.

Zakib, Muh. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Honorer Di Rumah Sakit Umum Majene. Makassar.