

**Penga PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN MEDIS PADA RSIA ERIA BUNDA
PEKANBARU**

Oleh:

Khafis Inggil Cahya

khafiz.huroiroh@gmail.com

Pembimbing: Dr. H Seno Andri. MM. M.Si

Business Administration - Faculty of Social and Political Sciences, University of Riau
Campus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

This study aims to determine and examine the influence of Work Environment and Motivation to Organizational Commitment of medical employees RSIA Eria Bunda Pekanbaru which is located at JL.K.H. Ahmad Dahlan No.163 Sukajadi-Pekanbaru. Respondents in this study amounted to 70 medical employees of RSIA Eria Bunda Pekanbaru. This study uses quantitative approach, this research data obtained through questionnaire in the form of research questions that have been filled by respondents who have been determined. Data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis performed using SPSS software.

The results of this study prove that the Work Environment (X1) has a positive and significant influence on Organizational Commitment (Y). This can be seen from the value of t count greater than t table ($9.092 > 1.995$) and level sig. ($0.000 < 0.05$). This means that the Work Environment variables significantly influence the Organizational Commitment. Work Motivation (X2) has a positive and significant influence on Organizational Commitment (Y).

This can be seen from the value of t arithmetic greater than r table ($9.4.36 > 1.995$) and sig. ($0.000 < 0.05$). This means that motivational variables have a significant effect on Organizational Commitment.

From the simultaneous test results obtained from the results of F count is 57.745 while the F table value is 3.13. This means F arithmetic $>$ F table and significance value $0,000 < \alpha 0,05$. Means that the Work Environment (X1) and Motivation (X2) simultaneously have a significant effect on Organizational Commitment (Y).

Keywords: Work Environment (X1), Motivation (X2), Organizational Commitment (Y)

PENDAHULUAN

Peran Sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah Perusahaan sangatlah penting, merupakan motor penggerak utama di dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian perhatian serius sangat dibutuhkan dalam pengolahan SDM dan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan

mutlak dari sebuah Organisasi. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat dari kualitas individual saja, melainkan juga dapat dilihat secara kelompok di dalam lingkungan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan setiap manusia memiliki sikap dan kepribadian yang berbeda-

beda, baik individu maupun kelompok dalam unit organisasi.

Perusahaan seharusnya menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa materil maupun non-materil, hal tersebut akan meningkatkan komitmen karyawan.

Komitmen memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan, dengan adanya komitmen kerja maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Karyawan yang komitmen kerjanya tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan akan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ada pada perusahaan. Komitmen dapat diartikan sebagai identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi yang ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi tersebut. Bahkan semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas karyawan tersebut, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan perusahaan. Keinginan karyawan untuk tinggal di perusahaan, penggunaan hasil usaha dalam bekerja sebagai mereka juga menerima tujuan-tujuan dari organisasi.

Secara teori salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen adalah lingkungan kerja. Definisi Lingkungan kerja yang dikemukakan oleh **Stoner, et.al,(1996)** adalah suasana yang dirasakan oleh pegawai di dalam organisasinya yang berkaitan dengan sikap dan tindakan rekan maupun pimpinan serta iklim yang diciptakan yang semuanya menjelma dalam tindakan atau kebijakan organisasi yang mempengaruhi pegawai.

Lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pimpinan, Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap komitmen karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan karyawan tersebut juga giat serta antusias dalam mengerjakan tugasnya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi sehingga prestasi kerjanya pun tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi merupakan suatu dorongan psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dan perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang dapat membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (**George and Jones, 2005**).

Penelitian tentang adanya hubungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan

sebelumnya telah dibuktikan oleh Ahmad Shalahuddin (2013), dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan dengan arah hubungan yang positif. Selanjutnya penelitian oleh Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013), dengan hasil penelitian Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife.

Dengan perkembangan dunia usaha yang semakin cepat dan meningkatnya perekonomian Indonesia menimbulkan persaingan yang semakin ketat. Perusahaan berlomba-lomba bersaing untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin. Demikian juga halnya dengan Rumah sakit, Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga kerja medis lainnya.

RSIA Eria Bunda Pekanbaru merupakan Rumah Sakit Rumah Sakit swasta yang memberikan pelayanan kesehatan khusus untuk ibu dan anak berkelas. RSIA Eria Bunda berlokasi di Jl. KH. Ahmad Dahlan, Kampung tengah, Sukajadi, Kota Pekanbaru.

Didalam era globalisasi dan perkembangan ilmu teknologi kesehatan menuntut karyawan medis sebagai suatu profesi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien bukan saja mengenai masalah fisik pasien tetapi juga mencakup masalah psikologi pasien karena karyawan medis yang bersentuhan langsung dengan pasien. Karyawan medis mencakupi dokter, perawat, bidan dll. Contohnya seperti perawat dapat memberikan pelayanan dalam bentuk keramah tamahan, dukungan moril dan bersikap baik

kepada pasien sehingga berdampak terhadap mental si pasien. Perawat merupakan tenaga paling lama berhubungan dengan pasien dan keluarga pasien.

Karyawan medis merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit kepada pasien. Pelayanan yang baik tentunya tidak terlepas dari adanya komitmen karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien.

Maka dari pada itu permasalahan yang paling utama adalah meningkatkan komitmen karyawan medisnya RSIA Eria Bunda Pekanbaru melalui kualitas kerja karyawan medisnya agar tetap baik dan optimal dalam melayani pasien. Pimpinan haruslah tetap menjaga komitmen karyawan medisnya agar selalu baik dengan karyawan akan meningkatkan kualitas kerjanya. **George dan Jones** mengatakan bahwa pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi (**Sutanto, 1999**).

Tetapi pada kenyataannya terdapat fenomena-fenomena yang ada di RSIA Eria Bunda Pekanbaru, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh atasan dan bawahannya masih bersifat satu arah yang sifatnya hanya instruksi. Hal lain yang menunjukkan masih kurangnya partisipasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dalam membuat keputusan yang menyangkut kemajuan rumah sakit. Dan juga adanya sikap atasan yang membedakan karyawan yang berprestasi lebih. Dengan sikap membedakan ini

menunjukkan kurang percaya atasan kepada bawahan yang lain.

Selain itu, juga masih ada konflik yang terjadi dikarenakan adanya selisih pendapat mengenai masalah penanganan pasien, baik itu antar perawat, bidan, dokter maupun karyawan lainnya

Dari uraian latar belakang inilah yang menarik peneliti untuk meneliti dan membuktikan asumsi-asumsi bahwasanya faktor lingkungan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Komitmen karyawan medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

- Apakah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan medis Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

- a. Tujuan dari penelitian ini adalah:
 1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
 2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
 3. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
 4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan medis Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen karyawan medis Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan medis Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

b. Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat akademis :

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan kajian penelitian berikutnya.

2. Manfaat praktis :

Dapat memberikan informasi dan masukan yang berharga sebagai dasar pengambilan keputusan atau kebijakan dalam peningkatan sumber daya manusia khususnya yang menyangkut dengan masalah lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan.

KERANGKA TEORI

2.1. Lingkungan Kerja

Supardi dalam Prabowo (2008:28) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. **Gibson (dalam Sari, 2007: 19)** menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua dimensi yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan lingkungan nonfisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan (**Wursanto, 2005:301**).

Lingkungan kerja itu sendiri menurut **Nitisemito (1991: 183)**

adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memenuhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Unsur-unsur lingkungan kerja menurut **Kartono (1995: 161)** adalah tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja.

2.2. Motivasi Kerja

Menurut **Mathis dan Jackson (2006 : 114)** motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Menurut **(Sunyoto, 2012 : 11)**, motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Terry (2009 : 130)** motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital dalam manajemen. Motivasi dapat diartikan mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena dia ingin melaksanakannya. Manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian dan ambisi. Seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras **(Robbins dan Coulter, 2010:109)**.

2.3. Komitmen

Komitmen berasal dari kata Latin "*Committer*" yang berarti menggabungkan, menyatukan, mempercayai dan mengerjakannya **(Snyder; 1994:97)**. Komitmen karyawan terhadap organisasi atau dalam banyak literatur berbahasa Indonesia disebut juga dengan istilah komitmen organisasi, didefinisikan oleh **Porter dalam Aktami (2010: 08)** sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Perkara ini ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi atau dengan kata lain menjadi bagian dari organisasi.

Menurut **Panggabean (2004:132)** komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan dan konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan lain (berhenti kerja).

Komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekadar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Metode Penelitian

3.1. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Jl. KH. Ahmad Dahlan No.163, Kampung Tengah, Sukajadi, Kota Pekanbaru. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena peneliti melihat adanya permasalahan pada komitmen Karyawan RSIA Eria Bunda. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus segera diatasi oleh perusahaan demi mempertahankan dan mencapai tujuan perusahaan.

3.2. Populasi dan sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2006 : 90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari penjelasan tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang berada pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang berjumlah 236 orang.

B. Sampel

Sampel merupakan sebagian anggota dari populasi yang dipilih menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003) yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Ukuran sampel.

N = Ukuran populasi.

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan (dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0,1).

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{236}{1 + 236 \times (0,1)^2} =$$
$$n = \frac{236}{1 + 236 \times (0,01)} =$$
$$n = \frac{236}{3,36} = 70,2$$
$$= 70$$

n = 70 responden

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 karyawan medis yang ada di RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

3.3. Metode pengumpulan data

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian ini penulis melakukan teknik pengumpulan data yaitu :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan atau empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini kuesioner bersifat tertutup.

b. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian. Dalam penelitian ini, *key informant* atau pemberi informasi yaitu dari pihak Rumah Sakit adalah HRD RSIA Eria Bunda Pekanbaru dan beberapa karyawan.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan subyek dari mana data diperoleh (Arikunto, 1998, h.30). Sumber data dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

A. Data primer

Yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang permasalahan penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja, terhadap komitmen Karyawan medis.

B. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa data jumlah karyawan medis, data *labour turnover* (LTO) Karyawan medis serta sejarah singkat rumah sakit. Selain itu peneliti juga mengambil data dari dinas kesehatan provinsi riau, menyangkut daftar rumah sakit ibu dan anak yang ada di kota pekanbaru.

3.5. Teknik Analisis Data

A. Analisis deskriptif

Analisis data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk table, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

B. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

Pengujian Instrumen Penelitian

4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus analisis korelasi *Product Moment pearson*. Untuk menguji validitas

kuesioner digunakan dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2004:104):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2) - (\sum X)^2 \times (n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

n : Jumlah sampel uji coba

$\sum x$: Skor x

$\sum y$: Skor y

$\sum xy$: Skor total hasil kali antara x dan y

$\sum X^2$: jumlah kuadrat dari skor x

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat dari skor y

r_{xy} : Nilai koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Adapun uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007).

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mempermudah dan menghemat waktu maka dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS dalam proses penghitungannya.

Untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X1, X2

sehingga rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah :

Rumus:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

\hat{Y} =Komitmen

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 =Motivasi Kerja

b_1 =Koefisien regresi variabel antara x_1 dan y

b_2 =koefisien regresi variabel antara x_2 dan y

a =konstanta

e =standart error

4.4. Pengujian Hipotesis

A. Uji determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisiendeterminasi (r^2) mempunyai *range* antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

B. Uji Signifikasi Individu (uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Lingkungan kerja dan Motivasi) dengan varabel Y (komitmen Organisasi karyawan medis).

C. Uji F (Uji Stimulan)

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan

Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen Karyawan medis. Menurut **Ghozali(2005:110)** pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dan variabel pengganggu memiliki distribusi normal

Apabila $F \leq f$ tabel atau $P \text{ value} \geq a$ maka H_0 diterima. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika $F \geq F$ tabel atau $P \text{ value} \leq a$ H_a diterima. Hal ini berarti bahwa vatiabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian dan Pembahasan

5.1. Uji Validitas

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid
 - Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- Nilai $r \text{ hitung}$ dalam uji ini adalah pada kolom **correlations**. Sedangkan nilai $r \text{ tabel}$ dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 70-2 = 68 = 0,235$

Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

N o	Dime nsi	indika tor	R hitu ng	R tab el	Kesimpu lan
1	Varia bel X1	Item1	0.84 6	0,2 35	Valid
		Item 2	0.82 4	0,2 35	Valid
		Item 3	0.73 4	0,2 35	Valid
		Item 4	0.56 5	0,2 35	Valid
		Item 5	0.92 0	0,2 35	Valid
		Item 6	0.87 3	0,2 35	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel di atas keseluruhan item pertanyaan memiliki

nilai lebih dari R tabel. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan pada variabel X1 yaitu Lingkungan Kerja, semua instrumen yang valid di atas menunjukkan bahwasanya semua item-item tersebut adalah item yang tepat untuk digunakan dalam instrumen penelitian.

Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Dimensi	Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Variabel X2	Item 1	0.532	0,235	Valid
		Item 2	0.641	0,235	Valid
		Item 3	0.321	0,235	Valid
		Item 4	0.54	0,235	Valid

No	Dimensi	Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Variabel Y	Item 1	0.448	0,235	Valid
		Item 2	0.505	0,235	Valid
		Item 3	0.507	0,235	Valid
		Item 4	0.547	0,235	Valid
		Item 5	0.321	0,235	Valid
		Item 6	0.588	0,235	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel di atas keseluruhan item pertanyaan memiliki nilai lebih dari R tabel. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan pada variabel Y yaitu Komitmen Organisasi, semua instrumen yang valid di atas menunjukkan bahwasanya semua item-item tersebut adalah item yang tepat untuk

		7	35	
	Item 5	0.661	0,235	Valid
	Item 6	0.498	0,235	Valid
	Item 7	0.532	0,235	Valid
	Item 8	0.641	0,235	Valid
	Item 9	0.321	0,235	Valid
	Item 10	0.547	0,235	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel di atas keseluruhan item pertanyaan memiliki nilai lebih dari R tabel. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan pada variabel X2 yaitu Motivasi, semua instrumen yang valid di atas menunjukkan bahwasanya semua item-item tersebut adalah item yang tepat untuk digunakan dalam instrumen penelitian.

Tabel III.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen

digunakan dalam instrumen penelitian.

5.2. Uji Reliabilitas

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

Tabel III.10 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner

Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Variabel X1	0.929	0,6	Reliabel
Variabel X2	0.831	0,6	Reliabel
Variabel Y	0.744	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan, 2018

5.3. Analisis Regresi Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen

Analisis ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel dependen Komitmen (Y) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS didapat yang bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.740	1.476		3.888	.000		
Lingkungan Kerja	.289	.083	.398	3.468	.001	.417	2.399
Motivasi	.257	.065	.449	3.919	.000	.417	2.399

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

$$Y = 5.740a + 0,289x1 + 0,257x2$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 5,740 ini dapat diartikan jika Lingkungan Kerja dan Motivasi nilainya 0, Maka Komitmen bernilai 5,740.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif, yaitu 0,289, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Komitmen sebesar 0,289.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi bernilai positif, yaitu 0,257, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Komitmen sebesar 0,257.

a. Uji Determinasi (R²)Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen

Uji Determinasi (R²) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Komitmen). Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Dari data dibawah ini bisa dilihat hasil dari koefisien determinasi yang didapat dari perhitungan program SPSS, sebagai berikut

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,633. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen (Lingkungan Kerja, Motivasi) terhadap variabel dependen (Komitmen) adalah sebesar 63,3%. Sedangkan sisanya 36,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikasi Individu (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Lingkungan kerja dan Motivasi) dengan varabel Y (komitmen).

Tabel III.17
Uji signifikansi Individu (Uji t)
Lingkungan Kerja terhadap
Komitmen

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.449	1.247		7.578	.000		
Lingkungan Kerja	.538	.059	.741	9.092	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= n - k : \alpha / 2 \\
 &= 70 - 2 : 0,05 / 2 \\
 &= 68 : 0,025 \\
 &= 1,995
 \end{aligned}$$

keterangan:

n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

Dengan demikian diketahui thitung (9.092) > t tabel (1,995) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.

Tabel III.18
Uji signifikansi Individu (Uji t)
Motivasi terhadap Komitmen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.703	1.591		3.584	.001		
Motivasi	.430	.046	.753	9.436	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= n - k : \alpha / 2 \\
 &= 70 - 2 : 0,05 / 2 \\
 &= 68 : 0,025 \\
 &= 1,995
 \end{aligned}$$

keterangan:

n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

Dengan demikian diketahui thitung (9.436) > t tabel (1,995) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen .

Uji F (Uji Simultan)

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap Komitmen. Untuk mengetahui uji simultan Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap komitmen bisa dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel III.19
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542.665	2	271.332	57.745	.000 ^a
	Residual	314.821	67	4.699		
	Total	857.486	69			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, motivasi

b. Dependent Variable: Komitmen

Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 57,745 sedangkan nilai F tabel adalah 3,13. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen. Jadi bisa disimpulkan bahwa hasil pengujian secara keseluruhan yang bisa urai adalah sebagai berikut :

- H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru
- H2 : Motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap Komitmen karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru
- H3 : Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya bisa diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari tanggapan responden bisa dilihat bahwasanya Lingkungan Kerja pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah berkategori Baik.
2. Diketahui dari tanggapan responden bisa dilihat bahwa pemberian motivasi karyawan medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah berkategori baik.
3. Dari tanggapan responden terlihat bahwa komitmen organisasi karyawan medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah berkategori Baik, meskipun pihak rumah sakit masih harus meningkatkan lagi komitmen organisasinya.
4. Diketahui berdasarkan hasil analisis dan penelitian dari Lingkungan Kerja pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
5. Diketahui berdasarkan hasil analisis dan penelitian dari Motivasi Kerja pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
6. Dari hasil pengujian secara simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan RSIA Eria Bunda Pekanbaru untuk lebih mengoptimalkan pemberian motivasi Karyawan medisnya karena meskipun sudah baik namun masih perlu di tingkatkan lagi karena masih belum optimal dalam meningkatkan komitmen organisasinya. Hal ini bisa dilihat dari masih adanya karyawan yang keluar dari rumah sakit dan dari hasil penelitian masih

- ada yang memilih tidak baik dalam lembaran kuisisioner.
2. Lingkungan Kerja pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru masih perlu ada peningkatan lagi, Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperbaiki atau memperbarui warna dinding rumah sakit karena sudah usang dan mengelupas, parkir kendaraan lebih dibesarkan lagi sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
 3. Komitmen Organisasi karyawan medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sendiri sudah baik namun masih perlu ada peningkatan kembali, karena masih ada karyawan medis yang masih perlu ditingkatkan lagi komitmen organisasi mereka. Hal ini bisa dilakukan dengan cara meningkatkan lagi pemberian motivasi dan pemeliharaan lingkungan kerja agar karyawan lebih merasa betah untuk bekerja di rumah sakit.
 4. Diharapkan bagi karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru bisa lebih giat dan bersemangat lagi dalam melaksanakan tugas yang diberikan rumah sakit karena dengan kinerja yang baik dan komitmen yang tinggi bisa membuat rumah sakit mencapai tujuan dengan lebih efisien.
 5. Untuk karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru bisa lebih kreatif lagi dalam bekerja. Karena dengan pemberian motivasi dan pemeliharaan lingkungan kerja yang sudah baik seharusnya menjadi penyemangat dan pendorong dalam bekerja agar bisa berprestasi lebih sehingga bisa menjadi contoh untuk karyawan lain.
 6. Komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap Karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru, karena dengan tingginya komitmen maka karyawan tersebut akan loyal terhadap rumah sakit, hal ini pastinya akan berpengaruh

terhadap RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Untuk mencapai hal ini rumah sakit haruslah bisa memberikan pendorong kepada karyawan, contohnya memberikan insentif/bonus kepada karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik dan karyawan yang sudah lama bekerja di rumah sakit sehingga mereka merasa dihargai atas apa yang mereka berikan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 2001. *Manajemen produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Allen meyer, 2011. *Organisational Commitment*. Jakarta: Kencana.
- Anyim dan Chidi. 2012. "Motivation and Employees Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*. Volume 3 No. 1 Januari 2012. Nigeria : University of Lagos.
- Anggreini, Anita B., 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan, Tesis.
- Antodi, Sugian, 2012. *Pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja pegawai pada bagian kepegawaian kantor bupati halmahera timu. (studi pada kantor bupati halmahera timur)*, Skripsi
- Aspanelis, (2011). "ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU", Skripsi.
- Azwar, S (2000). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Colquitt, LePine & Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Daft, L, Richard. 2006. *Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Edy. 2008. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 2 No. 3 Hal159-174 Yogyakarta.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding and Managing organizational Behavior* (4th Ed.). New Jersey: upper Saddle River.
- Gerry J. Jr. Wowor, Sontje M. Sumayku & M. O. Siswi. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Media Cahya Pagi.
- Harindja, M. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV Rajawali.
- Johanes, Evan, 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Perawat (Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru).
- Kartono, K. (1995). *Manajemen Industri*. Bandung: Raja wali.
- Lewa, S. 2005. *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mahesa deewar, (2010). ' 'Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating ' '(Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java).
- Manullang, M. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mawaddah, 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Emas Kamasindo (JESSLYN) Di Pekanbaru*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.Riau.
- Melinda, Dian, 20011. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. Mahatetra Putratama Pekanbaru*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Miner, John B. 1998. *Organizational Behavior, Performance & Productivity*, State University New York at Buffalo.
- Nelson, Bob, 2003. 1001 *Cara Memberdayakan Karyawan*, Prestasi Pustaka Publsrer, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini.
- Nugroho M. Wahyu, (2009) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak universitas Islam Negeri (UIN) Malang".
- Putri, Astrilona. 2014. *Hubungan pemberian motivasi dengan*

- komitmen organisasi. Skripsi. Universitas Riau.
- Ravianto, J. 1995. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta: SIUP
- Robbins, Stephen P, 1996. *Organization Behavior : Concepts, Controversies, Applications*. 7 th Edition. New Jersey, Prentice Hall.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2001). *Organizational Behavior* (14th Ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbin, Stephen (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins dan Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayati, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayati, 2009. *Tata Kerja dan Produtivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, H. 2008. *Tata letak Pabrik*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Shalahuddin, Ahmad, 2013. “*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin di Kalimantan Barat*”.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Siagian, P. Sondang, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Subagyo, Amir, 2014. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficiency terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang*”.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutanto, E.M. (1999, september). *The Relationship between employee commitment and job peformance*. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*.
- Sugito, Sumartono. 2004. *Manajemen Oprasional*. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono, (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Terry R George. 2009. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto, (2013). “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya*”.
- Wardani. 2009. “*Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar*”.
- Muara Tawar : Universitas Gunadarma.
- Wursanto, 2005. *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: ANDI.