

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RSIA ERIA
BUNDA PEKANBARU**

Oleh : Daniel Sinaga

Pembimbing : Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study uses 3 variables of work environment, organizational commitment and nurse performance. The variables of work environment has 2 dimensions, namely physical environment and non physical work environment. The organizations commitment has 3 dimensions namely affective commitment, continuation commitment and normative commitment. The performance variables has 4 dimensi namely quantity, quality, timeliness, and cooperative attitude. The sample use are permanent nurse at RSIA Eria Bunda Pekanbaru with 71 respondents.

Data obtained from questionnaires and the processed then tested using statistical analysis such as validity test, reliability test, simple linear regression, multiple linear regression, determination test (R^2), significant individual test (t test) and simultaneous significant test (f test) with using the SPSS program. The results of the study indicate the influence of work environment and organizations commitment to the performance of nurses. The better work environment and organizations commitment then it will increase and good nurse performance. The result of the calculation the determination coefficient (R^2) obtained the value of R square of 0,557. The meaning is that the contribution of work environment variables and organization commitment to the performance of nurses is 55,7%.

Keyword : *work environment, organization commitment, performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Proses Perubahan di era globalisasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap organisasi. Organisasi akan selalu mengalami dinamika perubahan, baik yang disebabkan dari dalam maupun dari luar organisasi. Perubahan yang terjadi harus mampu dikelola dengan baik dan manajemen perubahan diperlukan dalam rangka membantu proses perubahan menjadi lebih terarah. Perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu cepat memaksa organisasi untuk menyesuaikan dirinya.

Komitmen Organisasi merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, karena dapat berpengaruh terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, misalnya kinerja yang tinggi, loyalitas karyawan, dan turnover yang rendah. Komitmen organisasi secara teoritis didefinisikan sebagai sebuah komponen yang berkaitan dengan sikap kerja. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan (Robbin, 2005).

Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi didalamnya berjalan lancar, maka kepuasan yang dihasilkan akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman, dipenuhi dengan persaingan yang tidak sehat, maka akan tercipta kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi maka akan

berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai orang dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kepuasan kerjanya bagi organisasi. Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian dihubungkan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja yang dilakukan karyawan. Semakin banyak aspek-aspek dalam bekerja yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan semakin tinggi hasil kinerja yang diharapkan (As'ad, 1995).

Menurut (Hasibuan, 2006) kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas kejelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau perawat baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Hasil kinerja perawat yang memuaskan dan stabil tentunya juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Perubahan perilaku perawat dilingkungan organisasi memang secara langsung atau tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karena dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan berdampak pada kondisi psikologis perawat untuk bekerja dengan baik dan benar. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Nitisemito, 2000).

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat pada di RSIA Eria Bunda belum maksimal. Hal ini

disebabkan oleh karyawan yang alfa dan terlambat tanpa alasan yang jelas. Apabila masalah ini dibiarkan maka akan berdampak pada kinerja perawat yang lain dan akan berpengaruh terhadap hasil kerja secara keseluruhan yang menunjukkan kinerja perawat yang belum maksimal dan memuaskan sehingga kurangnya komitmen perawat terhadap rumah sakit. Hal tersebut juga dapat disebabkan kurang pengawasan dan komunikasi dari manajemen rumah sakit, sehingga perawat bisa saja melakukan pelanggaran disiplin yang tidak seharusnya mereka lakukan. Kurangnya rasa tanggung jawab dan dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun dari sesama rekan kerja dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, yang mengakibatkan beberapa perawat merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri. maka hal ini dapat menimbulkan persepsi anggota organisasi mengenai lingkungan kerja yang tidak kondusif. Padahal menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk menciptakan komitmen organisasi bagi perawat yang nantinya akan menimbulkan kinerja perawat yang maksimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru?”.

Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja

internal pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

b. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perkembangan Ilmu administrasi dan administrasi bisnis di fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik Universitas Riau.

Manfaat praktis

Memberikan informasi bagi RSIA Eria Bunda Pekanbaru untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat, sehingga hasil penelitian ini bisa menjadi salah satu sumber informasi tentang hal apa saja yang harus diperbaiki dalam perusahaan atau organisasi.

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa program studi Administrasi Bisnis, Fakultas

Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Riau.

Kerangka Teori

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, akan tetapi dapat juga menyebabkan kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut (Nitisemito dalam Wibowo 2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sangat penting karena organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi agar organisasi dapat terus bertahan dan meningkatkan pelayanan dengan mutu yang baik. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya berdampak terhadap tugas-tugas yang di kerjakan.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi

berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008). Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi” (Mathis dan Jackson, 2011).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi. Kinerja (performance) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian sasaran, visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut (Simamora dalam Diana, 2009) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (performance) adalah tingkat pada tahap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

4. Teori Hubungan Antar Variabel

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Handoko, 2001). Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan

mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Jika sarana dan prasarana penunjang tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga memberikan kepuasan kerja karyawan. hal ini ditandai dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja dan bawahan dilingkungan kerja.

Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

Menurut (Rivai dalam Windi, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi komitmen organisasi dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena dapat berpengaruh terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, misalnya kinerja yang tinggi dan loyalitas yang tinggi pada karyawan.

Hubungan lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

Menyadari hal diatas, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dan komitmen organisasi kepada karyawan, agar terus terpeliharanya semangat kerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Adanya lingkungan kerja dan komitmen

organisasi yang baik akan menguntungkan para karyawan, karena akan memacu karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert, dimana responden menyatakan setuju atau tidak setuju mengenai pertanyaan atas objek perilaku, objek orang, atau kejadian (Kuncoro, 2003). Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri 5 (lima) alternatif tanggapan yang mendukung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui tanggapan pertanyaan yang diberi nilai 1 sampai 5, yaitu:

- a. Tanggapan sangat setuju (SS) : 5
- b. Tanggapan setuju (S) : 4
- c. Tanggapan ragu-ragu (RR) : 3
- d. Tanggapan tidak setuju (TS) : 2
- e. Tanggapan sangat tidak setuju (STS) : 1

Untuk mengukur lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dari semua indikator, maka diajukan pertanyaan kepada responden sebanyak 30 pertanyaan dengan 5 (lima) alternatif tanggapan seperti diatas. Tanggapan yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut disajikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen penelitian yang berupa pertanyaan (koesioner). Untuk mendapatkan hasil dari keseluruhan tanggapan masing-masing variabel, dimensi dan indikator dalam penelitian ini digunakan skala interval, sehingga bisa diketahui bagaimana tanggapan

responden terhadap masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda yang beralamat di Jl. Kh Ahmad Dahlan no 163 kota Pekanbaru. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena peneliti melihat adanya permasalahan terkait tentang lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. Hal ini tentu menjadi masalah yang harus diatasi oleh pihak rumah sakit demi mempertahankan keberlangsungan dan pencapaian tujuan rumah sakit.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat tetap yang bekerja di RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang berjumlah 71 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sejumlah 71 orang. Dimana menurut (Arikunto, 2002) apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

b. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dilapangan oleh seorang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (sugiyono, 2004:129) dalam hal ini data primer yang diperlukan meliputi

data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh secara tidak langsung dari RSIA Eria Bunda dalam bentuk literature-literature yang ada seperti data karyawan, sejarah singkat rumah sakit, struktur organisasi, absensi karyawan, dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang akurat dari variable yang dikaji dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

Angket (kuesioner)

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Dengan proses penyebaran dan pengumpulan kuisisioner dilakukan secara langsung ditempat yang menjadi objek penelitian sehingga diharapkan dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Jumlah kuisisioner yang akan dibagi kepada responden sesuai dengan jumlah sampel yang dipilih. Dalam penelitian ini yang diberi kuisisioner adalah perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Wawancara (interview)

Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, sehingga dapat memudahkan penulis dalam mendapatkan gambaran permasalahan yang lebih lengkap.

Dalam penelitian ini yang menjadi key informan adalah Pemimpin dan HRD pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambar data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, penyajian data dalam bentuk tabel (Sugiyono, 1999).

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik, dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS (Istijanto, 2005).

Uji Instrumen

Sebelum menganalisa data terlebih dahulu dilakukan uji instrument. Sebagaimana semestinya dalam setiap penelitian rangkaian penelitian yang dilakukan harus baik. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang berkualitas baik, maka alat- alat

penelitian harus ditentukan terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh valid dan reliabel

Uji Validitas

Uji Validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas 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 kuisioner. Uji reabilitas dilakukan dengan uji cronbach alpha. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha > r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan realibel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Variabel usia merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. Usia merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam mengambil keputusan. Setiap angkatan usia yang

berbeda-beda membawa dampak keanekaragaman perilaku dari masing-masing komposisi tersebut. Karakteristik ini dimaksudkan agar dapat diketahui usia dari responden yang bekerja di RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Kategori umur yang ditentukan dengan cara sebagai berikut:

Tabel 1

Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase %
1	20-35	40	56,3 %
2	36-45	24	33.8%
3	>45	7	9,9%
Jumlah		71	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Table 3.1 diatas, menunjukkan usia yang merupakan perawat di RSIA Eria Bunda Pekanbaru adalah responden yang memiliki tingkat usia 20-35 tahun sebanyak 40 orang atau 56,3% kemudian responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 24 orang atau 33.8% terakhir responden yang berumur >45 tahun berjumlah 7 orang atau 9.9%.

Dari penelitian yang dilakukan dilapangan, untuk mengetahui jenis kelamin responden pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 3.2
Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Laki-laki	12	16,9 %
2	Perempuan	59	83,1 %
Jumlah		71	100 %

Sumber : Data olahan penelitian, 2020

Dari tabel 3.2 diatas, terlihat bahwa untuk jenis kelamin perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru diketahui 12 orang atau sebesar 16.9% berjenis kelamin laki- laki sedangkan 59 orang atau sebesar 83.1% adalah perempuan. Dari data

ini terlihat bahwa mayoritas responden adalah perempuan. Hal ini wajar saja karena perempuan lebih luwes, teliti dan ramah dalam menangani pasien apalagi ini rumah sakit persalinan yang berhubungan antara ibu dan anak.

diketahui 12 orang atau sebesar 16.9% berjenis kelamin laki- laki sedangkan 59 orang atau sebesar 83.1% adalah perempuan. Dari data ini terlihat bahwa mayoritas responden adalah perempuan. Hal ini wajar saja karena perempuan lebih luwes, teliti dan ramah dalam menangani pasien apalagi ini rumah sakit persalinan yang berhubungan antara ibu dan anak.

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan yang pernah ditempuh oleh responden. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Tingkat pendidikan yang disajikan pada kuesioner adalah mulai dari sekolah menengah pertama sampai jenjang yang paling tinggi yaitu perguruan tinggi. Seseorang yang memiliki pendidikan tinggi cenderung memperoleh pendapat yang tinggi pula dibandingkan dengan yang tidak berpendidikan atau berpendidikan rendah, dan rumah sakit sangat membutuhkan orang yang berpendidikan tinggi jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3.3

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	Diploma	62	78,3%
2	S1	9	12,7%
Jumlah		71	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel 3.3 diatas, dilihat bahwa identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan pada umumnya didominasi oleh lulusan diploma (DII) sebanyak 62 orang atau sebesar 78,3% dan untuk perawat lulusan S1 sebanyak 9 orang atau sebesar 12,7%.

Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit swasta dikota pekanbaru yang menjadi alternatif bagi pasien dalam pemenuhan kebutuhan kesehatannya. Agar terjadinya komitmen organisasi pada pekerjaan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh perawat, maka diperlukan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik. Dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan berdampak pada kondisi psikologis perawat untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat diukur dalam lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru

yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. lingkungan kerja pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah baik bagi perawat dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dilihat dari total skor masing-masing dimensi lingkungan kerja , dimensi lingkungan kerja fisik relatif lebih tinggi sedangkan lingkungan kerja non fisik relatif rendah.
2. Komitmen organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dapat diketahui bahwa secara keseluruhan sudah dapat dikatakan sudah efektif. Namun masih ada yang berada pada kategori skor terendah yaitu komitmen normatif. Hal ini disebabkan karena kurangnya loyalitas dan kesadaran bahwa berkomitmen terhadap rumah sakit merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.
3. Kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dapat diketahui bahwa secara keseluruhan sudah dapat dikatakan optimal dari dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan sikap kooperatif telah terlaksana dengan baik sehingga kinerja pada rumah sakit termasuk dalam kategori tinggi, namun ada sebagian perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru menunjukkan kinerja yang rendah yaitu kuantitas.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat adanya

pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, maka keputusannya hipotesis dapat diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam rumah sakit tersebut maka akan meningkat kinerja perawat.

5. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat, maka keputusannya hipotesis diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja perawat
6. Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini berarti semakin optimal lingkungan kerja dan komitmen organisasi maka akan semakin meningkat kinerja perawat.

Saran

Koperasi Serba Usaha (KSU) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak rumah sakit dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. RSIA Eria Bunda Pekanbaru diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi khususnya untuk

beberapa responden yang menyatakan lingkungan kerja dalam kategori rendah. Dalam hal ini sebaiknya RSIA Eria Bunda Pekanbaru lebih meningkatkan dan memperbaharui lingkungan kerja sesuai perkembangan zaman yakni memberikan fasilitas kerja yang lebih lengkap dan memadai untuk membantu perawat bekerja aman dan nyaman, serta menciptakan suasana kerja yang baik hubungan antara atasan dan perawat dan perawat dengan sesama perawat supaya kinerja perawat lebih maksimal.

2. Pada variabel Komitmen organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dimensi komitmen berkelanjutan berada pada skor tertinggi. Hal ini harus dapat dipertahankan oleh pihak rumah sakit. Lalu dimensi komitmen normative berada pada skor terendah hal ini perlu diperhatikan lagi oleh pihak rumah sakit dan pihak rumah sakit perlu menciptakan komitmen organisasi yang tinggi pada diri perawatnya dengan cara memberikan dukungan kepada perawat dalam bekerja. berkomunikasi dan berhubungan baik dengan perawat dan menciptakan rasa kebersamaan diantara perawat sebagai suatu bagian dari masyarakat yang kohesif dan merasa senasib, agar perawat merasa bahwa berkomitmen terhadap rumah sakit adalah hal yang memang seharusnya
3. Kinerja perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru perlu ditingkatkan lagi. Untuk itu

- perawat dan rumah sakit perlu meningkatkan kerjasama dimana perawat harus memiliki hubungan yang baik antara sesama perawat yang saling membutuhkan, seperti menjalin komunikasi yang baik dan saling menghargai. Pihak RSIA Eria Bunda juga harus meningkatkan rasa tanggung jawab pada diri perawat agar dapat meningkatkan kinerja dan melaksanakan tugas-tugas perawat sesuai target yang telah diharapkan.
4. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, untuk itu pihak rumah sakit perlu memperhatikan dan menciptakan lagi lingkungan kerja yang baik.
 5. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, untuk itu pihak RSIA Eria Bunda Pekanbaru perlu memperhatikan dan lebih meningkatkan lagi komitmen organisasi perawat, terkhusus pada komitmen normatif. Yang mana bila dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. komitmen normative memiliki nilai dimensi dengan skor terendah. Meningkatkan komitmen normatif yaitu menumbuhkan nilai-nilai perawat seperti adanya kesadaran pada diri perawat untuk tetap berkomitmen terhadap rumah sakit agar kinerja perawat lebih optimal.
 6. Dari hasil penelitian, secara simultan diketahui bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk kedepannya agar kinerja perawat lebih meningkat ada baiknya pihak RSIA Eria Bunda Pekanbaru perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan bagi perawat, dimana dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perawat akan menimbulkan komitmen organisasi bagi perawat, perawat yang memiliki komitmen tinggi akan berdampak pada tingginya kinerja yang dihasilkan oleh perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Daftar Pustaka

- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Brown SP,& Leigh TW. (1996). A New Look at Psyshological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of applied psychology*, 81, pp:358-368.
- Da Silva Pereira, Belarmino. (2013). *pengaruh kompetensi dan kompensasi perawat terhadap kinerja perawat di hospital nacional Guido Valadares Tomor Leste*. tesis manajemen

- di Universitas Padjajaran.
Bandung.
- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen prestasi kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ghozali, Imam. (2006). *Ekonometrika teori, konsep dan aplikasi dengan SPSS17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2006). *Manajemen Dasar, pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). "*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*". Jakarta : Erlangga.
- Kaswan. (2014). *sikap kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung : Alfabeta,vc
- Luthans, Fred. (2005). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh:
Vivin Andhika Yuwono;
Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- M. Manullang. (2005). *Dasar-dasar Manajemen*. Gadjah Mada University press P.O.BOX 14, Bulaksumur: Yogyakarta
- M. Steer, Richard. (1985). *Efektifitas organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, Anwar A. A. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar A.A. (2009). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., dan Streert, R .M. (1982). *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academik Press.
- Muhammad, Ami. (2002). *Komunikasi organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Newstorm, JW & Keith D. (2001). *Organization behavior : human behavior at work*. 9th, McGraw-Hill, Inc. Publishing company limited.
- Ridwan & Sunarto, H. (2007) *.Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Jakarta :PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robin & Sagala. (2003).*Perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sadarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, H.(1999). *Manajemen sumberdaya manusia*. yogyakarta :Penerbitan STIE.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Andi offset.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2010).*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012).*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Tommy dan Julia. (2004). Sikap terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Vol. 2 No. 1*.