

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Non-PNS Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di RS Kanker Dharmais

Rizka Anjla Harahap¹, CSP Wekadigunawan¹, M.F. Arrozi¹

¹Satpas Sim Daan Mogot Jakarta Barat

^{2,3}Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat

Korespondensi E-mail: riskaanjla@yahoo.co.id

Submitted: Juli 2023, Revised: Agustus 2023, Accepted: September 2023

Abstract

The community's desire for good quality health services causes many patients to seek hospitals that are considered more capable of providing excellent service. Several factors that can improve performance are compensation, work environment, and organizational commitment. Proportional Random Sampling is used in the sampling procedure. This study's population consisted of 430 non-civil servants health workers at Dharmais Cancer Hospital. This study included 200 non-civil servants health workers from Dharmais Cancer Hospital. T-test, multivariate test, and path analysis were then used to analyze the data. The findings of this study show that there is a partial effect of compensation on organizational commitment ($p < 0.05$), an effect of the work environment on organizational commitment ($p < 0.05$), compensation on performance ($p < 0.05$), work environment on performance ($p < 0.05$), and organizational commitment on performance ($p < 0.05$). According to the path analysis results, there is an effect of salary and work environment on the performance of non-civil servants health workers at Dharmais Cancer Hospital, with organizational commitment as an intervening variable ($p > 0.05$). According to the findings of this study, remuneration has a significant impact on employee performance in the absence of organizational commitment. Work environment has a considerable influence on employee performance in the absence of organizational commitment.

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

Abstrak

Keinginan masyarakat terhadap mutu pelayanan kesehatan yang baik menyebabkan banyak pasien mencari rumah sakit yang dianggap lebih mampu memberikan pelayanan prima. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah kompensasi, lingkungan kerja, serta komitmen organisasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan Proportional Random Sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan non-PNS di RS Kanker Dharmais yang berjumlah 430 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 200 orang tenaga kesehatan non-PNS di RS Kanker Dharmais. Data kemudian dianalisis menggunakan Uji t, uji multivariat dan juga analisis path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi $p < 0,05$, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi $p < 0,05$, kompensasi terhadap kinerja $p < 0,05$, lingkungan kerja terhadap kinerja $p < 0,05$ dan komitmen organisasi terhadap kinerja $p < 0,05$. Dari hasil analisis path didapatkan kesimpulan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan non-PNS dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* di RS Kanker Dharmais $p > 0,05$. Temuan yang didapatkan dari penelitian ini adalah tanpa komitmen organisasi, kompensasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Tanpa komitmen organisasi, lingkungan kerja juga berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Keinginan masyarakat terhadap mutu pelayanan kesehatan menyebabkan banyaknya pasien mencari rumah sakit yang dianggap lebih memberikan pelayanan yang prima. Kebutuhan akan kesehatan pada

masyarakat modern sekarang semakin kompleks. Hal ini dapat mempengaruhi para praktisi kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatannya kepada masyarakat. Rumah sakit diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat

dengan baik. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan tenaga medis yang mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan kinerja yang baik. Meningkatkan kinerja dilakukan dengan segala upaya seperti meningkatkan sumber daya serta keunggulan kompetitif yang telah dimiliki.

Sistem kompensasi adalah salah satu dari strategi manajemen untuk menciptakan keselarasan antar karyawan, dalam hal ini manajer, untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan peneliti di RS Kanker Dharmais dengan metode wawancara kepada petugas kesehatan menunjukkan kompensasi yang diterima oleh tenaga kesehatan non-PNS di RS Kanker Dharmais belum optimal dengan beban pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini mengakibatkan kinerja tenaga kesehatan non-PNS menjadi tidak maksimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor komitmen organisasi. Adapun indikator dari komitmen organisasi berupa adanya hubungan psikologis antara perusahaan dan karyawan yang terlihat dari seberapa besar penilaian perusahaan pada diri karyawan.

Hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan komitmen pada organisasi belum optimal atau dapat dikatakan cenderung masih relatif lemah dalam meningkatkan kualitas hidup petugas kesehatan non-PNS di RS Kanker Dharmais, hal ini yang melatarbelakangi kurang efektifnya kinerja dari petugas kesehatan non-PNS.

Latar belakang diatas dan dari hasil pra-survei yang dilakukan peneliti maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Non-PNS dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* di RS Kanker Dharmais".

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan desain kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang menjelaskan

hubungan sebab akibat, dalam penelitian ini variabel yang berposisi sebagai penyebab (*independent variable*) adalah kompensasi dan lingkungan kerja, variabel yang posisinya sebagai akibat (*dependent variable*) adalah kinerja tenaga kesehatan, dan variabel yang posisinya sebagai *intervening* adalah komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan sejak penulis melakukan survey pendahuluan pada bulan Oktober 2022 sampai dengan pengambilan data yang dilanjutkan dengan seminar hasil.

Populasi yang ada dalam penelitian adalah tenaga kesehatan non-PNS di RS Kanker Dharmais yang berjumlah 430 tenaga kesehatan terdiri dari dokter 55 orang, perawat 265 orang dan kesehatan lainnya 110 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Proportional Random Sampling.

Sebelum dilakukan pengolahan data, dilakukan uji validitas kuesioner untuk memastikan bahwa pernyataan pada kuesioner ini layak digunakan. Untuk menguji dan mendeteksi pengaruh variabel mediasi (variabel *intervening*) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen digunakan metode analisis deskriptif statistik, *three-box method*, pengujian secara simultan, dan pengujian secara parsial. Data dianalisis menggunakan uji t, uji multivariat dan juga analisis *path*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 139 orang dengan persentase sebesar 69,5%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 61 orang responden dengan persentase sebesar 30,5% dari total responden dalam penelitian ini sebanyak 200 responden.

Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 75 orang dengan persentase sebesar 37,5% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 125 orang dengan persentase sebesar 62,5% dari total responden.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan cara pembagian kuesioner kepada 30 tenaga kesehatan di Rumah Sakit Kanker Dharmais. Dengan $n = 30$, $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$ maka pada $\alpha = 0.05$ diperoleh

rtabel = 0,361. Hasil ini menunjukkan pertanyaan kuesioner di dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel dalam penelitian ini >0,60 yang berarti pertanyaan dalam variabel penelitian ini reliab.

Dalam uji deskriptif statistik didapatkan variabel kinerja menunjukkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 4. Rata-rata nilai kinerja sebesar 3,23 menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan non-PNS cukup baik.

Variabel kompensasi menunjukkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum

sebesar 5. Rata-rata nilai kompensasi sebesar 3,28 menunjukkan bahwa kompensasi tenaga kesehatan non-PNS cukup baik.

Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata nilai lingkungan kerja sebesar 3,40 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tenaga kesehatan non-PNS cukup baik.

Variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata nilai komitmen organisasi sebesar 3,66 menunjukkan bahwa komitmen organisasi tenaga kesehatan non-PNS cukup baik.

Tabel 1.
Uji Deskriptif Statistik

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,896	Reliab
Kompensasi (X1)	0,837	Reliab
Lingkungan Kerja (X2)	0,797	Reliab
Komitmen Organisasi (Z)	0,832	Reliab

Gambaran deskriptif indeks respon responden terhadap pernyataan masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian dihitung menggunakan skoring *Three-box Method*.

Rata-rata indeks skor jawaban variabel kinerja diperoleh sebesar 162,6. Berdasarkan kategori indeks skor berdasarkan three box method, maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor tinggi.

Rata-rata indeks skor jawaban variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara berurutan diperoleh sebesar 131,3; 135,6; dan 146,6. Rata-rata indeks ketiga variabel tersebut berada pada tingkatan skor sedang.

Uji normalitas dalam penilitan ini menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 2,58. Sehingga seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah normal.

Terdapat 6 hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini. Hipotesis pertama adalah pengaruh kompensasi dan lingkungan

kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan non-PNS dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening di RS Kanker Dharmais, hipotesis kedua adalah pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi, hipotesis ketiga adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, hipotesis keempat adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga kesehatan non-PNS di RS Kanker Dharmais, hipotesis kelima adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan non-PN di RS Kanker Dharmais, dan hipotesis keenam adalah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan non-PNS di RS Kanker Dharmais.

Hasil uji kesesuaian model pada hipotesis pertama dapat diterima karena Chi-square hitung menunjukkan nilai 0,00 yang lebih kecil dari nilai Chi-square tabel. Artinya ada pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan non-PNS dengan komitmen

organisasi sebagai variabel intervening di RS

Kanker Dharmais.

Tabel 2.
Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Lingkungan	2.000	4.300	-.452	-2.611	.544	1.569
Kompensasi	2.200	4.300	-.696	-4.020	-.700	-2.020
Komitmen	2.000	4.300	-1.003	-5.790	1.659	4.788
Kinerja	1.800	3.900	-1.004	-5.797	-.338	-.976
Multivariate					3.856	3.935

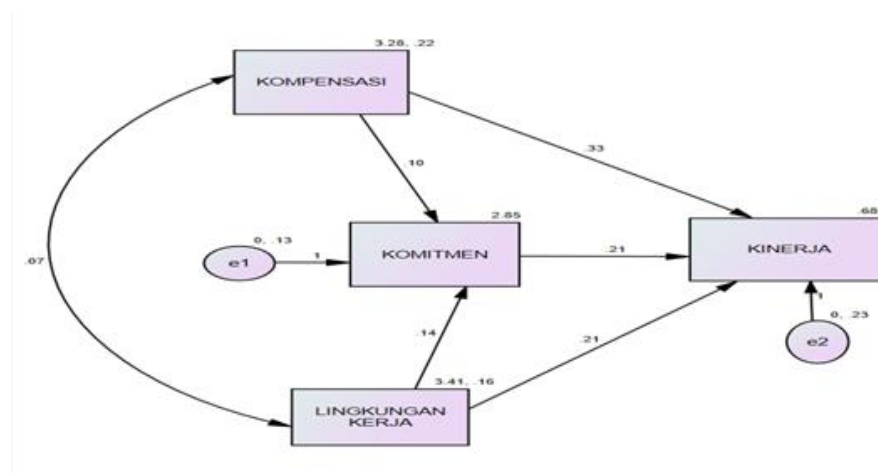
Hasil Uji Parsial dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) menunjukkan tingkat signifikansi hipotesis kedua sampai hipotesis keenam secara berurutan adalah 0.040, 0.033, 0.000, 0.021, dan 0.026, semua hasil yang didapat lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan non-PNS di RS Kanker Dharmais.

Hasil uji hipotesis pertama pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening di RS rawat inap Kabupaten Sleman (Arifn, 2020). Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan yang saling berhubungan antara kompensasi, komitmen organisasional, lingkungan kerja, serta kinerja pegawai.

Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi perlu adanya komitmen organisasional terlebih dahulu. Kompensasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional, sehingga apabila komitmen organisasional telah berada dikategori tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja tetapi perlu adanya komitmen organisasional terlebih dahulu. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan komitmen organisasional, sehingga apabila komitmen organisasional telah berada dikategori tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.



Gambar 1.
Model persamaan structural (*Struktural Equation Model*)
Sumber: Data output AMOS 21, 2023

Tabel 3.
Uji *Structural Equation Modelling* (SEM)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Keterangan
KOMITMEN	<---	LINGKUNGAN	.145	.068	2.126	.033	par_3	H3 Diterima
KOMITMEN	<---	KOMPENSASI	.099	.058	1.694	.040	par_4	H2 Diterima
KINERJA	<---	KOMITMEN	.207	.093	2.220	.026	par_1	H6 Diterima
KINERJA	<---	LINGKUNGAN	.209	.091	2.307	.021	par_5	H5 Diterima
KINERJA	<---	KOMPENSASI	.328	.077	4.249	***	par_6	H4 Diterima

Hasil uji hipotesis kedua didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawab dan Bhatti yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Nawab & Bhatti, 2011). Dalam penelitian ini ditemukan bahwa apabila sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka akan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

Hasil uji hipotesis ketiga sejalan dengan penelitian tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan standar ataupun keinginan karyawan dapat memicu munculnya komitmen organisasi yang rendah, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang sesuai dengan standar atau keinginan akan meningkatkan komitmen organisasi (Sifa, 2021).

Hasil uji hipotesis keempat sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suriadi dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Suriadi, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi menjadi acuan karyawan untuk semangat dalam menjaga kinerja, sedangkan kinerja merupakan suatu hasil dari pencapaian karyawan atas tanggung jawab

yang diberikan oleh perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. setelah karyawan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik.

Hasil uji hipotesis kelima sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Zulkifli yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja seta motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hanafi & Zulkifli, 2018). Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis keenam sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Basid yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Anjir Muara Kabupaten Barito Kuala (Basid, 2017). Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi juga (Luthans, 2012).

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga

- kesehatan non-PNS dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di RS Kanker Dharmais.
2. Ada pengaruh langsung kompensasi terhadap komitmen organisasi.
 3. Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.
 4. Ada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja tenaga kesehatan non-PNS di RS Kanker Dharmais.
 5. Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan non-PNS di RS Kanker Dharmais.
 6. Ada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan non-PNS di RS Kanker Dharmais.

Temuan yang didapatkan dari penelitian ini adalah tanpa komitmen organisasi, kompensasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, tanpa komitmen organisasi lingkungan kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Menilai dari hasil penelitian yang didapatkan, perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan pada manajemen RS Kanker Dharmais dengan memberikan kenyamanan pada lingkungan kerja, selain itu kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan beban yang diberikan agar kinerja yang baik tetap terjaga.

Pemberian tugas dan tanggung jawab serta kompensasi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian kepada tenaga kesehatan dapat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan non-PNS di RS Kanker Dharmais

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi terkait dan tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar menciptakan komitmen dan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan non-PNS.

Diharapkan peneliti selanjutnya menambahkan variabel yang tidak disertakan pada penelitian ini seperti struktur organisasi,

kepemimpinan atasan, program pelatihan, dan promosi jabatan, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih menyeluruh terkait dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* Di Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Sleman. <https://dspace.uui.ac.id>
- Basid, A. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Anjir Muara Kab. Barito Kuala Tahun 2017. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 3(1), 39-49.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta. Andi.
- Nawab, S., & Bhatti, K. K. (2011). Influence of employee compensation on organizational commitment and job satisfaction: A case study of educational sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8).
- Sifa, A., Widya, P., Agung, W.H. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 2(3).
- Suriadi, S., Adhikara, M. A., & Andry, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains*, 3(4), 639-652.