

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI PADA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
(RSUD) KABUPATEN JOMBANG**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II pada  
Jurusan Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana

Oleh:

**VILA DWI CITRA RAHMI**

**P 100 200 003**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI PADA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
(RSUD) KABUPATEN JOMBANG**

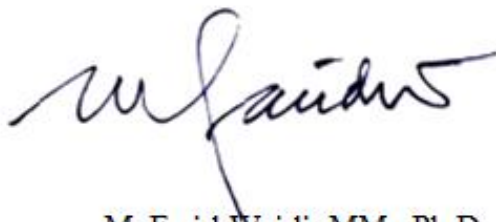
**PUBLIKASI ILMIAH**

**Telah disetujui oleh pembimbing**

**Pada tanggal: 5 April 2022**

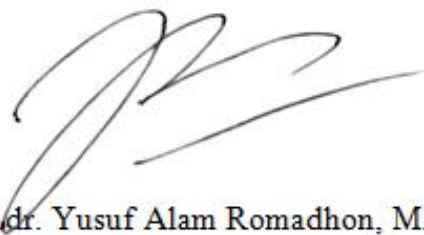
**Menyetujui**

Dosen Pembimbing 1



M. Farid Wajdi, MM., Ph.D.

Dosen Pembimbing II



Dr. dr. Yusuf Alam Romadhon, M.Kes

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN JOMBANG**

**OLEH**  
**VILA DWI CITRA RAHMI**  
**P100200003**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari selasa, 05 April 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. M. Farid Wajdi, MM., Ph.D.  
(Ketua Dewan Penguji) 
2. Dr. dr. Yusuf Alam Romadhon, M.Kes.  
(Anggota I Dewan Penguji) 
3. Dr. Jati Waskito, S.E., M.Si.  
(Anggota II Dewan Penguji) 

Direktur,



  
**M. Farid Wajdi, MM., Ph.D.**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 05 April 2022

Penulis



**VILA DWI CITRA RAHMI**

**P100200003**

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN JOMBANG**

## **Abstrak**

Persaingan bisnis rumah sakit yang semakin kompetitif baik nasional maupun internasional mengharuskan organisasi mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik karena karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada karyawan non medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Jombang. Populasi dan sampel seluruhnya sebanyak 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei, sedangkan jenis penelitian ini termasuk *explanatory research*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji hipotesis, uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*, dan uji asumsi klasik yang dibantu dengan penggunaan alat pengolah data *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dapat meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dapat meningkatkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Jombang.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

## **Abstract**

Hospital business competition which is increasingly competitive both nationally and internationally requires organizations to manage their human resources well because employees are a valuable asset for the organization to achieve the desired goals. The purpose of this research was aim to determine how the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance through the work environment as a moderating variable for non-medical employees atRegional Public Hospital Jombang.Population and sample are all 100 employees.The method used in this research is survey, while the type of research is classified as *explanatory research*. The method of data collection used a questionnaire with a Likert scale. Dataanalysis in this research using instrument tests, hypothesis testing, *Moderated Regression Analysis (MRA)* tests, and classical assumption testsare assisted by the use of *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* data processing tools.The results of this study showed thatJob satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, work environment as a moderating variable can increase the effect of job satisfaction on employee performance, and work environment as a moderating variable can increase the effect of organizational commitment on employee performance at Regional Public Hospital Jombang.

**Keywords:** Job Satisfaction, organizational commitment, work enviroentment, employee performance.

## 1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis rumah sakit yang semakin kompetitif baik nasional maupun internasional mengharuskan organisasi mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik karena karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul.

Handoko (2008:86), “kinerja karyawan yang merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja (Kasmir, 2016). Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam (Siagian, 2004). Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Selain faktor Kepuasan kerja, komitmen organisasional juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan memberikan kinerja yang terbaik sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen, maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari Perusahaan (Tania dan Sutanto, 2013:1).

Dalam lingkungan kerja, setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda. lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2011).

RumahSakitUmum Daerah (RSUD) Kabupaten Jombang merupakan instansi perawatan kesehatan professional yang bergerak di bidangjasapelayananmasyarakat yang memiliki 1495 karyawan dari staf manajemen, dokter, perawat hingga petugas kebersihan dan satpam. RumahSakitUmum Daerah (RSUD) Kabupaten Jombang merupakan bagian dari instansiperawatankesehatan yang memiliki peranan yang sangatpentingguna menunjang kebutuhan masyarakat. Dengan demikian sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan tersebut.

RumahSakitUmum Daerah (RSUD) KabupatenJombangmemiliki beberapa unit layanan medis dan non medis. Banyak mayarakat yang belum menyadari bahkan mungkin mengabaikan peran karyawan non medis khususnya pada karyawan kebersihan/*cleaning service* dan satpam/*scurity*. Pentingnya peran karyawan non medis ini dalam memberikan citra baik pada instansi kesehatan perlu diperhatikan. Karyawan non medis juga harus diperhatikan kesejahteraannya dan kenyamanannya dalam bekerja, karena dengan kinerja yang baik maka instansi juga akan mendapatkan penilaian baik dari masyarakat.

Pentingnyakerjakaryawan RSUD Kabupaten Jombang dalam menangani pasien haruslah didukung oleh kondisi fisik, psikis dan hubungan antara rekan kerja, atasan maupun bawahan. Kinerja yang baik diukur dari efektifitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.Berdasarkan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 1984 dan diperkuat dengan surat ijin penetapan dari Menteri Kesehatan dengan No. 134 / MenKes / SK / IV / 78, tanggal 16 April 1978, maka Rumah Sakit Umum Daerah Jombang resmi menjadi Rumah Sakit Umum Daerah milik Pemerintah Kabupaten Jombang dengan klasifikasi Rumah Sakit Type C(sumber: RSUD Kab.Jombang).

Dalam memasuki era globalisasi, RSUD Kabupaten Jombang dituntut untuk dapat menyediakan pelayanan strategis yang tanggap terhadap kebutuhan masyarakat dalam bidang kesehatan maupun non kesehatan. Oleh karena itu, upaya demi memenuhi dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dengan melengkapi sarana dan fasilitas terus dilakukan oleh RSUD Kabupaten Jombang. Hal tersebut terbukti dengan meningkatnya status pelayanan RSUD Kabupaten Jombang menjadi Rumah Sakit Type B Non Pendidikan berdasarkan SK Menri Kesehatan No. 238/Menkes-Kesos/SK/III/2001, Tanggal 23 Maret 2001 (sumber: RSUD Kab.Jombang). Terbukti dengan meningkatnya status tersebut maka tak lepas dari

pentingnya kualitas kinerja karyawan, dengan kinerja yang tinggi maka perusahaan dapat mencapai apa yang diinginkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki seseorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Beberapa permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan pada RSUD Jombang menjadikan salah satu tolak ukur pada kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya:

1. SIM RS belum menyeluruh
2. Tuntutan pelayanan tinggi dengan SDM terbatas
3. Jenjang karir yang belum jelas
4. Peraturan pola pengelolaan keuangan yang belum lengkap

(sumber: RSUD Kab. Jombang)

Komitmen organisasi Komitmen organisasi dapat tertanam dikarenakan seseorang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi atau perusahaan, seperti keinginan untuk mengabdikan pada perusahaan, memberikan dukungan terhadap satu sama lain dan menerima seluruh nilai yang ada dalam perusahaan. Terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kondisi kerja yang profesional, sehingga komitmen yang tinggi sangat dibutuhkan di setiap organisasi maupun perusahaan (Widwi dkk.). Dari keseluruhan jumlah tenaga kerja pada RSUD Kabupaten Jombang baik staf medis maupun non medis yang berjumlah 1.026 pada tahun 2018 kini menjadi 1496 ditahun 2021 menunjukkan kenaikan angka yang cukup pesat (sumber: RSUD Kab. Jombang). Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi pada instansi haruslah dibangun dan dijaga, karena karyawan adalah aset yang sangat penting demi kelangsungan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Keadaan inventaris pada RSUD Kabupaten Jombang tergolong belum sepenuhnya dapat memberikan kenyamanan pada karyawan sehingga diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa inventaris dengan kondisi yang belum sesuai dengan standart antara lain: Ruang rehabilitasi medik, ruang farmasi, ruang rekam medis, ruang laundry, ruang IPSRS, ruang keluarga miskin, ruang pengendalian infeksi, ruang isolasi, ruang pengelolaan limbah, ruang administrasi, ruang ambulans, ruang gudang umum, ruang gudang sanitasi, ruang PKMRS, ruang perpustakaan, ruang jaga Ko. Ass, ruang diklat, ruang diskusi, limbah cair, dan penanganan kebakaran. Sedangkan inventaris yang



belum disediakan oleh RSUD Kabupaten Jombang antara lain: Ruang pengadaan air, ruang dinas asrama, ruang skill lab & audio visual, dan sistem dokumentasi medis pendidikan (sumber: RSUD Kab. Jombang).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Jombang.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan non medis bagian kebersihan/*cleaning service* dan Satpam/*security* Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Jombang dengan mengambil sampel 100 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Uji validitas dan reliabilitas sebagai skala pengukuran. Alat analisis yang digunakan adalah *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji linearitas. Uji hipotesis menggunakan uji *t*, uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Uji Instrumen Penelitian**

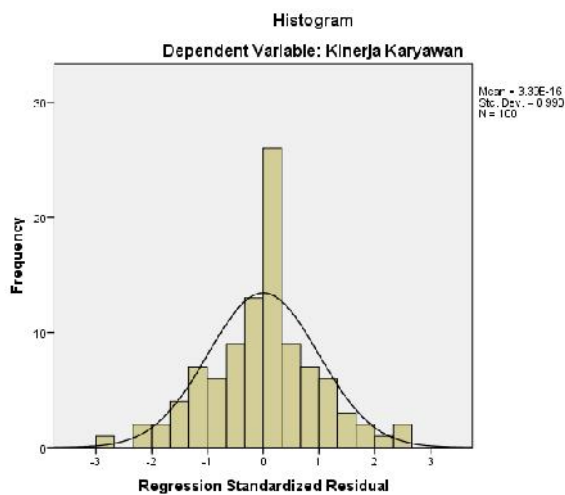
Uji instrumen penelitian dilakukan untuk menguji kualitas data penelitian, uji ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk menguji valid tidaknya suatu instrumen dalam kuesioner. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah teknik korelasi *product moment*. Pada uji validitas diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel 0,195 pada tingkat signifikansi 5%, dengan demikian semua instrument pada penelitian ini dapat dikatakan valid atau layak digunakan sebagai pengumpulan data.

Sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk menguji reliabel tidaknya instrument dalam kuesioner. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrument itu cukup baik. Analisis uji ini menggunakan metode *cronbach's alpha* dengan kriteria nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka dapat dikatakan semua instrumen tersebut sudah reliabel. Pada uji reliabilitas diketahui bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

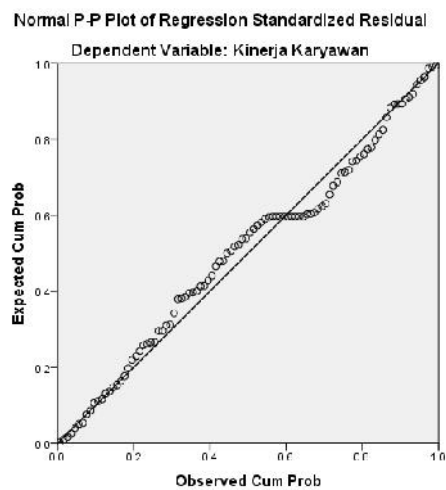
kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 maka variabel yang digunakan tersebut dinyatakan reliabel atau konsisten.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pada uji asumsi klasik terdapat beberapa model pengujian antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji linieritas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis grafik atau *probability plot*.



Gambar 1. Grafik Residual



Gambar 2. Probability Plot

Dari gambar 1 dan 2 dapat diketahui bahwa grafik residual memiliki distribusi yang normal (tidak mengarah ke kiri ataupun ke kanan). Sedangkan dari grafik *probability plot* titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Berdasarkan hasil analisis grafik diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

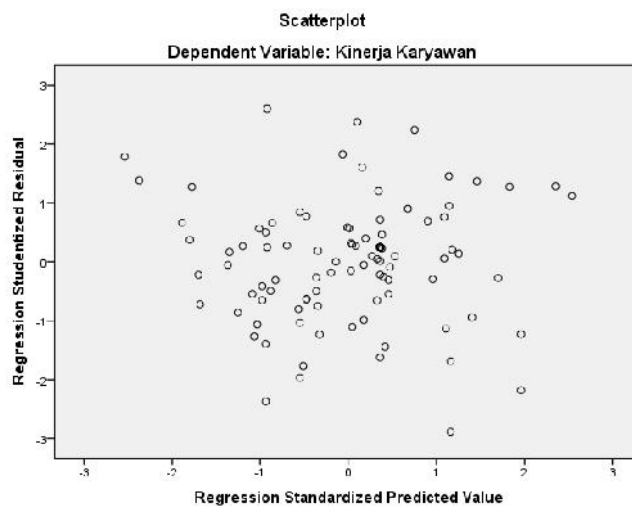
Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel dependen yang dimiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam suatu model. Kemiripan variabel lain menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antar suatu variabel independen dengan variabel dependen lain. Metode yang digunakan dalam uji ini adalah *tolerance* dan VIF.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	0,489	2,047
Komitmen Organisasi (X2)	0,489	2,047

Dari perhitungan table 1 untuk nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Tabel diatas juga menunjukkan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang hasilnya sama, yaitu tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoloniearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Untuk uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.



Gambar 3. Grafik Scatter Plots

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dikatakan layak dipakai.

Selanjutnya adalah uji linieritas, uji ini bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Tabel 2. Hasil Uji linearitas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * KepuasanKerja	Between Groups	(Combined)	1228.116	18	68.229	2.679	.001
		Linearity	845.299	1	845.299	33.194	.000
		Deviation from Linearity	382.818	17	22.519	.884	<b>.594</b>
	Within Groups	2062.724	81	25.466			
Total			3290.840	99			

Berdasarkan tabel 2 hasil uji linieritas diketahui nilai *sig deviation from linearity* sebesar  $0,594 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * KomitmenOrganisasi	Between Groups	(Combined)	2076.845	26	79.879	4.803	.000
		Linearity	1488.541	1	1488.541	89.509	.000
		Deviation from Linearity	588.304	25	23.532	1.415	<b>.528</b>
	Within Groups	1213.995	73	16.630			
Total			3290.840	99			

Berdasarkan tabel 3 hasil uji linieritas diketahui nilai *sig deviation from linearity* sebesar  $0,528 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

### 3.3 Moderated Regression Analysis (MRA)

Analisis MRA digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya variabel pemoderasi. Pada penelitian ini analisis MRA digunakan untuk menguji hipotesis ke 3 (H3) dan hipotesis ke 4 (H4). dengan menjelaskan hasil pengujian hipotesis masing-masing sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 <sup>a</sup>	<b>.257</b>	.249	4.995

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

Tabel 5. Hasil Uji MRA Hipotesis 3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.654	3.393

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja\*LingkunganKerja, KepuasanKerja, LingkunganKerja

Setelah adanya variabel moderasi (variabel lingkungan kerja) pada persamaan regresi kedua, nilai R square tersebut meningkat menjadi 0,664 atau 66,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis **DITERIMA**. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 <sup>a</sup>	.452	.447	4.288

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi

Tabel 7. Hasil Uji MRA Hipotesis 4

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 <sup>a</sup>	.675	.665	3.335

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi\*LingkunganKerja, KomitmenOrganisasi, LingkunganKerja

Setelah adanya variabel moderasi (variabel lingkungan kerja) pada persamaan regresi kedua, nilai R square tersebut meningkat menjadi 0,675 atau 67,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis **DITERIMA**. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, hasil pengujian ini sebagai acuan dalam melakukan pengambilan keputusan penelitian. Pengujian ini terdiri dari 2 variabel independen atau variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta 1 variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji hipotesis hanya menggunakan uji t, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk

menganalisis hipotesis ke 1 (H1) dan hipotesis ke 2 (H2) dengan menjelaskan hasil pengujian hipotesis masing-masing sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

<b>Variabel</b>	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>t<sub>tabel</sub></b>	<b>Sign.</b>	<b>Keterangan</b>
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	5,820	1,984	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	8,997	1,984	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 5,820. Kriteria pengujiannya yaitu dengan melihat t tabel dengan n= 100. Untuk penentuan t tabel dengan signifikansi 0,05. Maka diperoleh t tabel sebesar 1,984. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung kepuasan kerja lebih besar dari t tabel 1,984 yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Variabel kedua komitmen organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 8,997 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel komitmen organisasi lebih besar dari t tabel 1,894. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua dalam penelitian iniditerima.

### 3.5 Pembahasan

Dari hasil analisis yang telah diperoleh dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja pada karyawan non medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Jombang akan membuat kinerja karyawan juga semakin meningkat tinggi. Tingginya kepuasan kerja akan memicu keinginan karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan akan merasa tertantang dengan apa yang dihadapinya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Ramli,2019), (Amrozi et al., 2018), (Dyah Kurniawati et al., n.d.), (Muhammad Idris dkk, 2019), (Nailin dan Rizqy, 2019) yang juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada komitmen organisasi terlihat dari hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi pada karyawan non medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Jombang yang dimiliki akan membuat kinerja karyawan juga semakin meningkat tinggi. Meningkatnya komitmen organisasi karyawan akan mempengaruhi perilaku atau kebiasaan karyawan sehingga kinerja

akan terpengaruh baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Dyah Kurniawati et al., n.d.), (Purnamasari, 2019), (Susanty & Miradipta, 2013), (Mohammad et al., 2019), (Unisma & Khoirul Abs, n.d.) yang juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didapat dari melihat nilai R square yang meningkat ketika variabel lingkungan kerja dimasukkan sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori Nitisemito (2001) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Selanjutnya dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didapat dari melihat nilai R square yang meningkat ketika variabel lingkungan kerja dimasukkan sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari (Dyah Kurniawati et al., n.d.) dijelaskan bahwa tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan karyawan tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Lingkungan kerja sebagai variabel moderasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja sebagai variabel moderasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Saran:** Beberapa saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan kesimpulan dan keterbatasan penelitian ini adalah: 1) Disarankan kepada instansi untuk perlu memaksimalkan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. 2) Disarankan untuk peneliti selanjutnya menambah responden non-medis seperti bagian administrasi atau resepsionis. 3) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan perlu menambah komponen lain selain variabel yang diteliti yaitu motivasi, budaya organisasi, turn over intention dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Amrozi, Puspitaningtyas, Z., & Poernomo, D. (2018). *The Effect Of Leadership, Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Performance At Rumah Sakit Umum Daerah Besuki Situbondo, Indonesia. International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 6(6), 322–334.
- Dyah Kurniawati, H., Wahyudi, A., & Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta, M. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderasi*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *MSDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



- Mohammad, B., Muhammad, Z., Manajemen, H., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., & Banjarmasin, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal Maksipreneur* , 8(2), 191–206.
- Nitisemito, & A. S. (2001). *Manajemen Personalia*. In *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Purnamasari, W. (2019). *Effect Of Work Environment, Motivation Of A Work And Organizational Commitments To Performance Of Employees In Puskesmas. In Paradigma Accountancy* (Vol. 2, Issue 1).
- Ramli, A. H. (2019). *Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. Business and Entrepreneurial Review, 19(1)*.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Bina Aksara Jakarta.
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). *Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. Jurnal Teknik Industri, 15(1)*.
- Tania dan Sutanto. *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Pt. Dai Knife di Surabaya. AGORA Vol. 1, No.3*.