

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT DI RSUD KABUPATEN ASMAT

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND WORKING STRESS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN IMPROVING NURSE PERFORMANCE AT ASMAT DISTRICT HOSPITAL.

Oleh :

Muhammad Harunan Rumoning

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

allifrumoning23@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat. Metode yang digunakan adalah analisis jalur (path). Sampel yang digunakan sebanyak 59 orang perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat tanpa harus melalui komitmen organisasi. Disiplin kerja secara langsung berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat, akan tetapi secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perawat dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Kabupaten Asmat. Sebaiknya RSUD Kabupaten Asmat lebih memperhatikan faktor disiplin kerja dalam meningkatkan komitmen bagi organisasi atau Rumah Sakit dimana hal ini dapat meningkatkan kinerja dari para perawat di RSUD Kabupaten Asmat.

Kata kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, komitmen organisasi, kinerja perawat.

Abstract : The purpose of this study is to know and analyze the influence of work environment, work stress and work discipline to organizational commitment in improving the performance of nurses in Asmat District Hospital. This research method using path analysis. The sample is used 59 nurses. The results showed that the work environment has a positive but not significant effect on organizational commitment to nurses in Asmat District Hospital. Work discipline and work stress has a positive and significant impact on organizational commitment to nurses in Asmat District Hospital. Work environment have positive and significant influence directly to nurse's performance, without having to go through organizational commitment. Work discipline directly influence but not significant to nurse performance, but indirectly work discipline have positive and significant effect to nurse performance through organizational commitment. Work stress has positive and significant effect directly or indirectly to nurse performance at Asmat District Hospital and organizational commitment have positive and significant influence to nurse's performance at Asmat District Hospital. As a matter of fact, Asmat District Hospital should pay more attention to the discipline factor in improving the commitment for the organization or Hospital where it can improve the performance of the nurses in Hospital of Asmat District.

Keywords : work environment, work discipline, work stress, organizational commitment, nurse performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Asmat merupakan Rumah Sakit yang dikelola oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Asmat. Pemerataan kesehatan menjadi permasalahan yang sangat kompleks di kabupaten ini, mengingat kabupaten ini hanya memiliki 1 Rumah sakit dengan membawahi 13 puskesmas yang terbagi di beberapa kecamatan yang ada. Hasil capaian rumah sakit bisa dikatakan masih jauh dari standar mutu Nasional yang dikeluarkan oleh Depkes RI tahun 2005, hal ini dibuktikan dengan pemanfaatan tempat tidur (BOR) pada RSUD Kabupaten Asmat yang berdasarkan data 5 tahun terakhir hanya berada pada kisaran 32.77- 49.30% sedangkan standar mutu Nasional berada pada 60-85%. Pencapaian BOR suatu Rumah Sakit, menggambarkan tingkat pemanfaatannya oleh pasien, selain itu naik turunnya BOR juga dapat digunakan untuk melihat tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit ataupun kinerja petugas kesehatan yang ada di dalamnya. Dalam meningkatkan kinerja perawat maka sudah sepatutnya Rumah Sakit mempertimbangkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang perawat. Salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari perawat, selain itu disiplin kerja oleh seorang perawat juga menjadi suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku perawat itu sendiri sehingga para perawat tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan tenaga medis lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. Profesi perawat mempunyai resiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Tekanan pekerjaan yang menuntut agar selalu maksimal dalam melayani pasien menjadi salah satu penyebab terjadinya stres pada perawat, selain itu komitmen terhadap organisasi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan atau instansi terkait, karena dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat membuat seorang pegawai atau perawat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Stress kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perawat.
5. Disiplin kerja secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perawat.
6. Stres kerja secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perawat.
7. Komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

TINJAUAN PUSTAKA**Kinerja**

Kinerja secara umum adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Sunyoto, 2011:51). Kinerja layanan keperawatan dan kebidanan dalam sistem pelayanan kesehatan merupakan proses pelayanan profesional yang diberikan oleh tenaga perawat dan bidan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat, baik yang sehat maupun yang sakit, berdasarkan kaidah-kaidah keperawatan dan kebidanan yang ada (Kemenkes,2005).

Komitmen Oganisasi

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi, (Sopiah, 2008). (Scermehorn, 2010:398) menyatakan individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001), ada 2 jenis lingkungan kerja, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung,

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Disiplin Kerja

Siagan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Sikap disiplin sendiri tidak terbentuk hanya dalam sekejap, dimana ada ada proses pembinaan, tempaan- tempaan yang secara terus menerus sejak dini. Tempaan tidak harus melalui kekerasan, melainkan ketegasan, karena ketegasan dan keteguhan dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak mewujudkan disiplin, (Luthans, 2003).

Stres Kerja

Menurut Robbins (2007), Stres adalah suatu kondisi psikologis pada seseorang yang berkembang karena individu tersebut dihadapkan pada situasi yang membebani atau melebihi kemampuan yang ada.

Penelitian Terdahulu

Rustini, Suardikha dan Astika (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja perangkat daerah. Priyono, Marzuki dan Soesaty (2015) dengan judul *Influence Of Motivation and Discipline On The Performance Of Employees*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan CV. Eastern Star Home in Surabaya. Ruzungunde, Murugan dan Hlatywayo (2016) dengan judul *The Influence Of Job Stress On The Components Of Organisational Commitment Of Health Care Personnel In The Eastern Cape Province South Africa*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen pekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan tingkat penjelasan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji pengaruh antar variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja dan variabel dependen yaitu komitmen organisasi dan kinerja perawat.

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian oleh peneliti ditetapkan di RSUD Kabupaten Asmat, Provinsi Papua. Objek penelitian adalah Perawat di RSUD Kabupaten Asmat.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada RSUD Kabupaten Asmat. Berdasarkan kriteria tersebut maka jumlah populasi berdasarkan sumber Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Asmat (2017), adalah 59 orang perawat. Karena jumlah populasinya sedikit, maka peneliti mengambil seluruh populasi yang ada pada RSUD Kabupaten Asmat yaitu 59 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh).

Jenis dan Sumber Data

Data primer yang di butuhkan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja perawat yang bersumber dari jawaban responden dengan cara menyebarkan kuesioner yang di dalamnya terdapat daftar pertanyaan dan pernyataan pada responden di RSUD Kabupaten Asmat. Dalam kuesioner ini peneliti menggunakan skala Likert. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dengan mencari dan mempelajari bahan-bahan dari buku, website, dan hasil penelitian yang dapat dipakai sebagai acuan dalam pembuatan laporan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment Pearson dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Sedangkan instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Koefisien reliabilitas diperoleh dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari pengujian normalitas, heterokedastisitas dan multikoloniaritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ini, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013) uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variace dan residual satu pengamatan kepengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu penelitian dapat dilakukan dengan melihat nilai Sig pada uji Glejser dan juga dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual.

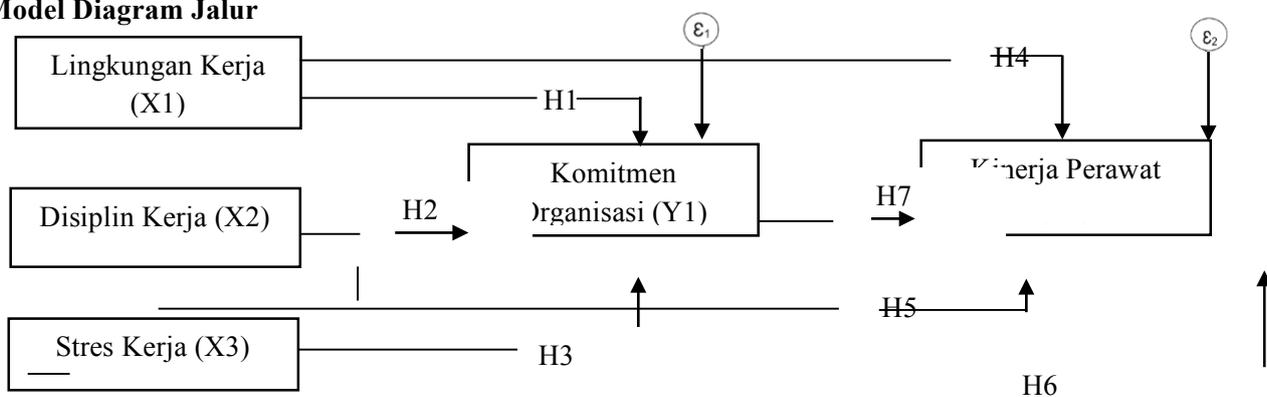
Uji Multikoloniaritas

Menurut Ghozali (2013) uji multikoloniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi terjadinya multikoloniaritas atau tidak dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,01 dan VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikoloniaritas.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut meliputi dua jenis variabel yaitu: variabel bebas atau variabel eksogenous yang disimbolkan dengan huruf $X_1, 2, \dots, X_m$ dan variabel terikat atau variabel endogenous yang disimbolkan dengan huruf Y_1, Y_2, \dots, Y_n . Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfrimasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner, Imam Ghozali (2011).

Model Diagram Jalur



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Sumber: Metode Penelitian

Gambar 1 di atas menunjukkan, besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Perawat (Y2) secara langsung dan secara tidak langsung melalui variabel Komitmen Organisasi (Y1). Persamaan strukturalnya, dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Z = \rho_{Y1X1}X1 + \rho_{Y1X2}X2 + \rho_{Y1X3}X3 + \rho_{Y1\hat{a}_1} \quad (\text{sub-struktur 1})$$

$$Y = \rho_{Y2X1}X1 + \rho_{Y2X2}X2 + \rho_{Y2X3}X3 + \rho_{Y2Y1}Y1 + \rho_{Y2\hat{a}_2} \quad (\text{sub-struktur 2})$$

Keterangan Persamaan struktural 1 dan 2, sebagai berikut:

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Stres Kerja

Y1 = Komitmen Organisasi

Y2 = Kinerja Perawat

\hat{a}_1 = Error 1

\hat{a}_2 = Error 2

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji valid dan Reliabel

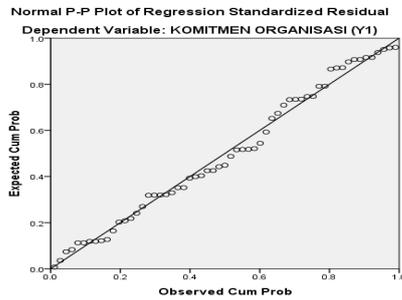
Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Ket.	Cronbach Alpha	Ket.
Lingkungan Kerja	X1.1	0,635	0,2564	Valid	0,751	Reliabel
	X1.2	0,712	0,2564	Valid		Reliabel
	X1.3	0,807	0,2564	Valid		Reliabel
	X1.4	0,545	0,2564	Valid		Reliabel
	X1.5	0,424	0,2564	Valid		Reliabel
	X1.6	0,476	0,2564	Valid		Reliabel
	X1.7	0,625	0,2564	Valid		Reliabel
Disiplin Kerja	X1.8	0,564	0,2564	Valid	0,842	Reliabel
	X2.1	0,820	0,2564	Valid		Reliabel
	X2.2	0,818	0,2564	Valid		Reliabel
	X2.3	0,688	0,2564	Valid		Reliabel
	X2.4	0,800	0,2564	Valid		Reliabel
Stres Kerja	X2.5	0,654	0,2564	Valid	0,783	Reliabel
	X2.6	0,708	0,2564	Valid		Reliabel
	X3.1	0,818	0,2564	Valid		Reliabel
	X3.2	0,733	0,2564	Valid		Reliabel
	X3.3	0,394	0,2564	Valid		Reliabel
	X3.4	0,799	0,2564	Valid		Reliabel
	X3.5	0,630	0,2564	Valid		Reliabel
Komitmen Organisasi	X3.6	0,467	0,2564	Valid	0,898	Reliabel
	X3.7	0,656	0,2564	Valid		Reliabel
	Y1.1	0,851	0,2564	Valid		Reliabel
	Y1.2	0,789	0,2564	Valid		Reliabel
	Y1.3	0,818	0,2564	Valid		Reliabel
	Y1.4	0,867	0,2564	Valid		Reliabel
Kinerj Perawat	Y1.5	0,756	0,2564	Valid	0,745	Reliabel
	Y1.6	0,800	0,2564	Valid		Reliabel
	Y2.1	0,547	0,2564	Valid		Reliabel
	Y2.2	0,579	0,2564	Valid		Reliabel
	Y2.3	0,520	0,2564	Valid		Reliabel
	Y2.4	0,624	0,2564	Valid		Reliabel
	Y2.5	0,640	0,2564	Valid		Reliabel
	Y2.6	0,639	0,2564	Valid		Reliabel
Y2.7	0,535	0,2564	Valid	Reliabel		
Y2.8	0,716	0,2564	Valid	Reliabel		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2018

Hasil yang diperoleh valid untuk semua indikator variabel. Indikator yang digunakan dalam

penelitian ini layak untuk digunakan. Sedangkan uji reliabel hasilnya Dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* adalah > 0,60 maka hasilnya yaitu reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden menjawab dengan stabil dan konsisten.

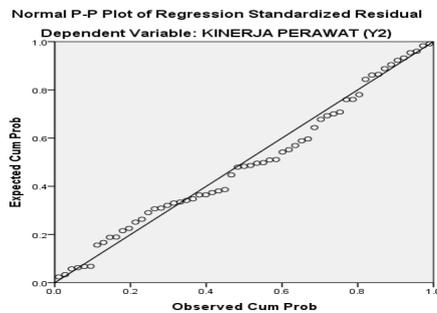
Uji Normalitas Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Variabel Y1



Gambar 2. Uji Normalitas X1,X2 dan X3 terhadap Y1

Sumber: Data primer yang diolah

Uji Normalitas Variabel X1, X2 ,X3 dan Y1 terhadap Variabel Y2

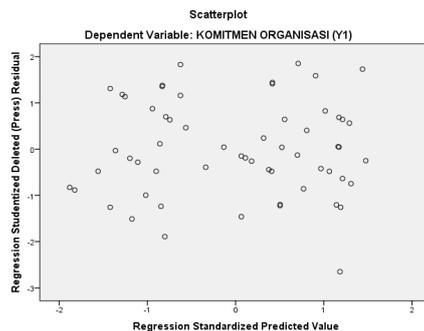


Gambar 3. Uji Normalitas X1,X2,X3 dan Y1 terhadap Y2

Sumber: Data primer yang diolah

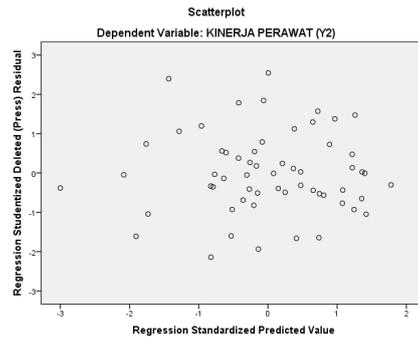
Pada output scatterplot dalam gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas Variable X1, X2 dan X3 terhadap Variabel Y1



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas X1,X2, dan X3 terhadap Y1

Sumber: Data primer yang diolah

Uji Heterokedastistas Variable X1, X2, X3 dan Y1 terhadap Variabel Y2**Gambar 5. Uji Heterokedastisitas X1,X2,X3 dan Y1 terhadap Y2***Sumber: Data primer yang diolah*

Pada output scatterplot dalam gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas

Tabel 2. Uji Multikolenaritas Variable X1, X2 dan X3 terhadap Variabel Y1

Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	ts	B	Beta	t	Tolerance	VIF
(Constant)	15.229	1.846		.288	.000	
Lingkungan Kerja 2.671	.136	.082	.274	1.655	.104	.374
Disiplin Kerja 2.013	.241	.096	.362	2.518	.015	.497
Stres Kerja 1.897	.268	.063	.598	4.276	.000	.527

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI (Y1)

Sumber: Data primer yang diolah

Dari hasil tabel coefficients diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) Variabel Lingkungan Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) lebih kecil dari 10 . Sehingga simpulannya adalah antar variabel eksogenous dalam model tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolenaritas Variable X1, X2, X3 dan Y1 terhadap Variabel Y2

Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	ts	B	Beta	t	Tolerance	VIF
(Constant)	6.884	4.951		1.390	.170	
Lingkungan Kerja 2.804	.457	.151	.547	3.034	.004	.357
Disiplin Kerja 2.245	.148	.181	.131	.815	.419	.445
Stres Kerja 2.528	.274	.129	.363	2.124	.038	.396
Komitmen Organisasi 1.766	.561	.241	.332	2.325	.024	.566

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT (Y2)

Sumber: Data primer yang diolah

Dari hasil tabel coefficients diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Lingkungan Kerja (X₁), Variabel Disiplin Kerja (X₂) Variabel Stres Kerja (X₃) dan Komitmen Organisasi (Y₁) lebih kecil dari 10 . Sehingga kesimpulannya adalah antar variabel eksogenous dalam model tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Komitmen Organisasi (Y₁)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y₁) dengan nilai signifikansi $0.104 > 0.05$ dan nilai t sebesar $1.655 < 2.003$. Jadi Lingkungan Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Faisal Khan, Amran Bin Md. Rasli dan Muhammad Jawad Iqbal (2012), dengan judul *Impact Of Work and Physical Environment On Hospital Nurses Commitment*". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen perawat.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y₁)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y₁) dengan nilai signifikansi $0.015 < 0.05$ dan nilai t sebesar $2.518 > 2.003$. Jadi Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Stres Kerja (X₃) terhadap Komitmen Organisasi (Y₁)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y₁) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t sebesar $4.278 > 2.003$. Jadi Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Perawat (Y₂) Melalui Komitmen Organisasi (Y₁)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja (X₁) terhadap Kinerja Perawat (Y₂) adalah signifikan, dengan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$ dan nilai t sebesar $3.034 > 2.003$. Selanjutnya, 54.7% dari kinerja perawat dapat di jelaskan oleh lingkungan kerja, dengan demikian dapat di katakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat. Dengan tidak terdapatnya hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel komitmen organisasi dengan nilai signifikansi $0.104 > 0.05$, maka hubungan tidak langsung antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat melalui komitmen organisasi adalah tidak signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Perawat (Y₂) Melalui Komitmen Organisasi (Y₁)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja perawat (Y₂) sebesar 13.1% dengan nilai signifikansi $0.419 > 0.05$ dan nilai t sebesar $0.815 < 2.003$. dengan demikian dapat dikatan bahwa hubungan langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat adalah tidak signifikan. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, maka dapat dikatakan bahwa hubungan tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi adalah signifikan.

Pengaruh Stres Kerja (X₃) terhadap Kinerja Perawat (Y₂) Melalui Komitmen Organisasi (Y₁)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara stres kerja (X₃) terhadap Kinerja Perawat (Y₂) adalah signifikan dengan nilai signifikansi $0.038 < 0.05$ dan nilai t sebesar $2.124 > 2.003$. Selanjutnya, 59.8% dari variabel kinerja perawat dapat di jelaskan oleh variabel stres kerja , dengan demikian dapat di katakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat. Pengaruh tidak langsung stres kerja (X₃) terhadap Kinerja Perawat (Y₂) melalui variabel Komitmen Organisasi (Y₁) sebesar 0.198 atau 19.8%, meskipun pengaruh secara langsung antara stres kerja dengan kinerja perawat memiliki pengaruh lebih besar namun baik secara langsung maupun tidak langsung stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Komitmen Organisasi (Y₁) terhadap Kinerja Perawat (Y₂)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y₂) dengan nilai signifikansi $0.024 < 0.05$ dan nilai t sebesar $2.325 > 1.976$. Jadi Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Lingkungan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perawat di RSUD Kabupaten Asmat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSUD Kabupaten Asmat.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSUD Kabupaten Asmat.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat tanpa harus melalui komitmen organisasi.
5. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat, akan tetapi secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi.
6. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat.
7. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Kabupaten Asmat.

Saran

1. Bagi RSUD Agats Kabupaten Asmat sendiri agar lebih dapat memperhatikan faktor disiplin kerja dalam meningkatkan komitmen bagi organisasi atau rumah sakit dimana hal ini dapat meningkatkan kinerja dari para perawat di RSUD Agats Kabupaten Asmat.
2. Bagi peneliti lain di harapkan lebih dalam lagi meneliti dengan menggunakan variabel lain, mengingat masih banyak faktor-faktor lain yang dapat memepengaruhi kinerja dari karyawan atau perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. 2005. *Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat Dan Bidan*. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2003. *Organizational Behaviour. Seventh Edition*. McGrawHill, United States Of America.
- Ni Komang Ayu Rustini, I Made Sadha Suardikha, Ida Bagus Putra Astika. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan*. Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol. 20 No. 2. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/article/view/18831/12420> . di akses pada tanggal 9 februari 2018
- Priyono, Marzuki, Soesatyo Yoyok. 2015. *Influence Of Motivation and Discipline On The Performance Of Employees*. Journal of Global Economics, Management and Business Research. https://www.researchgate.net/profile/priyono_priyono/publication/290084471_influence_of_motivation_and_discipline_on_the_performance_of_employees_studies_on_cv_eastern_star_home_in_surabaya. di akses pada tanggal 10 februari 2018
- Robbins, S P., 2007. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks. Jakarta
- Ruzungunde, Murugan, Clifford K dan Hlatywayo. 2016. *The Influence Of Job Stress On The Components Of Organisational Commitment Of Health Care Personnel In The Eastern Cape Province South Africa*. International Business & Economics Research Journal. Vol. 15, No. 5. https://www.researchgate.net/publication/307613585_the_influence_of_job_stress_on_the_components

of organisational commitment of health care personnel in the eastern cape province south africa
a. di akses pada tanggal 9 februari 2018

- Scermehorn, J.R. 2010.*Introduction to Management 10th Edition*.John Wiley & Sons Inc. New York
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandar Maju, Bandung
- Siagan, S. P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, Penerbit, Malang.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps Publishing, Jakarta.
- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>
- Tulung, Joy Elly and Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>
- Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani. (2018) "Independence, Size and Performance of the Board: An Emerging Market Research." *Corporate Ownership & Control*, Volume 15, Issue 2, Winter 2018. <http://doi.org/10.22495/cocv15i2c1p6>

