

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RS Siloam Bali

The Influence of Work Environment, Occupational Health Safety, Organizational Commitment to Nurse Performance at Siloam Bali Hospital

Ni Putu Pande Asri Cahyani¹, Ida Bagus Teddy Prianthara²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar; asricahyani2394@gmail.com

ABSTRAK

Rumah Sakit menjadi salah satu tempat yang mempunyai resiko terbesar dari penyebaran Covid-19, selain itu juga memiliki potensi yang tinggi terkait dengan kecelakaan kerja. Dalam ruangan di rumah sakit terdapat banyak bahan yang mudah terbakar, radiasi pengion, bahan kimia dan gas medis yang perlu mendapatkan perhatian yang serius terkait dengan keselamatan pasien, staf dan pengunjung. Untuk itu penelitian ini penting untuk dilakukan dengan mencermati hal-hal yang mempengaruhi kinerja perawat dari sisi eksternal individu perawat seperti faktor lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja perawat. Analisis ini bermaksud untuk memperoleh bukti empiris dominasi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) bersama Lingkungan Kerja dengan Mediasi Komitmen Organisasi atas Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Siloam Bali. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Jumlah sampel terdiri dari 79 responden yang merupakan seluruh perawat dan diambil menggunakan sampling jenuh. Analisis data dengan pemodelan menggunakan persamaan struktural atau yang lebih dikenal dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan model analisis *Part Lease Square* (PLS) dengan aplikasi Smart-PLS 3.2. Analisis ini membuktikan bahwa Faktor Lingkungan Kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap variabel mediasi Komitmen organisasi dan kinerja perawat secara tidak langsung. Faktor kesehatan keselamatan kerja (K3) mempengaruhi positif dan signifikan variabel mediasi komitmen organisasi dan kinerja perawat baik secara langsung maupun tak langsung. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata kunci: Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Perawat, Lingkungan Kerja, Supervisi

ABSTRACT

Hospital among the locations having the highest risk from the spread of Covid-19, besides that it also has the potential of work accidents. Inside a hospital, there are many flammable materials, medical gases, ionizing radiation and chemicals that need a serious attention due to the safety of patients, staff and visitors. Therefore, it is important to do this research by looking at what affects the performance of nurses from the outer side of individual nurses, such as work environment factors and occupational health safety (K3) in improving nurse performance. This study's objective is to gather empirical evidences regarding the effect of Occupational Health Safety (K3) and the work environment through the mediation of organizational commitment toward the performance of nurses at Siloam Hospital Bali. Type of this study is descriptive quantitative with samples consisting of 79 nurse respondents taken by using saturated sampling. For data analysis, this study employs the Part Lease Square (PLS) method and the SmartPLS 3.2 application to perform structural equation modeling (SEM). The results of this study show that the work environment has a positive, significant and indirect effect toward the mediating variable of organizational commitment as well as the performance of the nurses, yet has no direct effect toward the performance. Hence, the Occupational Health Safety (K3) positively and significantly affects the mediating variable of organizational commitment and the performance of nurses both directly and indirectly. Organizational commitment factors positively and significantly influence the nurse performance.

Keywords: Nurse Performance, Occupational Health Safety, Organizational Commitment, Supervision, Work Environment,

PENDAHULUAN

Kesehatan adalah modal utama yang sangat dibutuhkan seseorang supaya dapat menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kesehatan merupakan sebuah investasi yang sangat berarti bagi seseorang. Dengan kesehatan yang dimiliki seseorang akan dapat menghasilkan sebuah hal yang bermanfaat baik untuk dirinya sendiri maupun bagi keluarganya. Jika kesehatan seseorang bermasalah bukan tidak mungkin semua harta kekayaannya akan habis demi mendapatkan kesehatan (Hadiyati, 2018). Tidak hanya masyarakat, pada penyelenggara kesehatan masyarakat seperti tenaga medis juga harus sangat diperhatikan mengenai kesehatan dan keselamatan kerjanya, hal ini sangat vital demi lancarnya proses pelayanan kesehatan yang diberikan ke masyarakat. Dalam menjalankan roda kegiatan manajerial, manajemen dalam organisasi masih ditemukan hal – hal yang tidak memperhatikan akan vitalnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), sebagaimana tampak dari meningkatnya kasus kecelakaan pekerja di Indonesia yang meningkat tiap tahunnya

Data dari BPJS Ketenagakerjaan menyebutkan terjadi peningkatan angka kecelakaan kerja. Sepanjang 2018 mencapai 173.105 kasus, pada tahun 2019 angka kecelakaan kerja sekitar 114.000, dan di tahun 2020 meningkat menjadi 177.000, artinya selama kurun waktu 1 tahun dari 2019 ke 2020 kejadian kecelekaan kerja meningkat sebanyak 63.000 kasus. Dijelaskan juga jika datanya dihitung sesuai dengan jumlah tuntutan yang diajukan oleh pekerja yang terkena kecelakaan ketika bekerja, yang berarti sebenarnya tingkat kecelakaan kerja jauh lebih besar, sebab masih banyak pekerja yang belum terdaftar sebagai peserta dari BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut mengingatkan kita semua jika diharuskan untuk lebih serius dalam menerapkan K3. Selain dapat mengakibatkan kematian, kerugian materiil dan kerusakan lingkungan, kecelakaan dapat juga memberikan pengaruh terhadap produktivitas dan kesejahteraan masyarakat (Faidah Umu, 2021).

Berdasarkan data diatas yang diambil dari (Kemenkes RI, 2018) menyatakan kasus kecelakaan kerja di ruang publik seperti rumah sakit yang terjadi secara nasional sekitar 9,2%, dan secara proposi lokasi kejadian, tempat kerja memiliki urutan ke 3 sebesar 9,1% dibawah lokasi rumah dan lingkungannya sebesar 44,7% serta jalan raya sebesar 31,4%. Selain resiko dari penanganan Pasien Covid-19, rumah sakit menjadi salah satu tempat yang mempunyai potensi yang tinggi terkait dengan kecelakaan kerja. Di dalam rumah sakit terdapat banyak bahan yang mudah terbakar, bahan kimia, radiasi pengion dan gas medis yang perlu mendapatkan perhatian yang serius terkait dengan keselamatan pasien,

staf dan pengunjung. Berbagai kasus yang banyak terjadi di rumah sakit misalnya adalah sakit pinggang, tertusuk jarum, tergores atau terpotong, terkilir, infeksi, luka bakar dan yang lainnya (Sarastuti, 2016). Sebuah data menjelaskan jika resiko lebih besar dihadapi oleh para tenaga kerja rumah sakit, beberapa kejadian dilaporkan memperoleh kompensasi pada tenaga kerja rumah sakit yaitu 52% sprain dan strains, 11% *contusion*, chrushing, dan bruising, 10.8% cuts, laceration dan *punctures*, 5.6% *fractures*, 2.1% *multiple injuries*, 2% *thermal burns*, 1.9% *scratches* dan *abrasions*, 1.3% *infections*, 1.2% *dermatitis* dan yang lainnya 12.4% (Pinontoan et al., 2020).

Faktor K3 yaitu keselamatan dan kesehatan kerja adalah faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana pada akhirnya akan memberikan pengaruh pada sikap, perilaku, pikiran dan perasaan organisasi untuk mewujudkan kinerja yang maksimal. Program keselamatan dan kesehatan kerja sekarang ini sedang marak diperbincangkan oleh banyak media elektronik dan media cetak. Banyak sekali perusahaan yang menerapkan K3 untuk menunjang proses dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja (Maduningtias et al., 2021). Upaya dalam kejadian kecelakaan kerja yang dilakukan para penyelenggara kesehatan seperti Rumah Sakit dilakukan untuk mengontrol, mengurangi dan jika dimungkinkan menghapusnya, sehingga Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja RS (SMK3) harus dikelola secara baik. SMK3 menjadi hal yang baru dan menjadi target dalam penilaian akreditasi rumah sakit. Kemudian SMK3 juga menjadi faktor yang secara tidak langsung berkaitan dengan pasien, namun sangat berperan penting dalam layanan yang diberikan oleh rumah sakit.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maduningtias et al., 2021) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempengaruhi signifikan dan positif kepada Kinerja Karyawan. Akan tetapi hasil penelitian diatas bertolak belakang dengan dengan hasil penelitiannya (Nisak et al., 2017) yang menyimpulkan jika K3 tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya & Susanty, 2017), (Sari, 2018), (Arianto & Kurniawan, 2020), (Parashakti & Putriawati, 2020), (Apridani et al., 2021) dan (Carlita et al., 2021) yang menyatakan jika Lingkungan Kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitiannya (Nabawi, 2019), yang menyimpulkan jika Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Menurut (Khaeriah et al., 2019) dalam manajemen rumah sakit, permasalahan mengenai kinerja perawat wajib memperoleh atensi khusus dari sisi manajemen rumah

sakit, karena kinerja perawat adalah wujud dari seluruh aktivitas kerja keperawatan dalam waktu tertentu. Tingkat kepuasan pasien sangat tergantung dengan layanan rumah sakit yang notabene pelayanan tersebut mayoritas diberikan oleh perawat. Jika pelayanan kesehatan yang diberikan perawat tidak sesuai dengan harapan pasien, maka akan timbul ketidakpuasan terhadap layanan kesehatan pada rumah sakit tersebut. Kinerja perawat adalah poin yang sangat penting dalam usaha penyedia pelayanan kesehatan untuk mencapai tujuan organisasinya, akibatnya sangat vital untuk diperhatikan beberapa faktor yang memastikan kinerja perawat. Salah satu faktor yang sangat dominan di tengah pandemi covid ini adalah faktor komitmen organisasi. Suatu keputusan individu apakah merasa bahagia serta ingin selalu menjadi bagian organisasi adalah Komitmen Organisasi. Untuk mengetahui komitmen organisasi dalam individu karyawan diperlukan waktu tertentu setelah karyawan itu bekerja dan merasakan bagaimana manajemen memeliharanya serta memberikan peran tertentu untuk melihat peran aktifnya dalam suatu perusahaan. (Wicaksana & Farlianto, 2018).

Tuntutan pekerjaan yang lebih profesional harus memiliki komitmen karyawan yang tinggi juga. Dilema dihadapkan kepada para perawat yang saat ini mempunyai peran penting dalam penanganan pelayanan kesehatan di tengah pandemic covid-19 ini. Keterlibatan perawat dalam melaksanakan tugasnya di Rumah Sakit Siloam Bali yang bersifat jasmani harus diiringi juga dengan keikutsertaan kerohaniawan dari tenaga medis lainnya agar menumbuhkan suatu komitmen pada individunya yang akan menimbulkan rasa saling memerlukan dan saling melengkapi antara Rumah Sakit Siloam Bali dan pihak internal yang ada di dalamnya. Hal ini dapat mengembangkan atau merespon keinginan perawat untuk menjalankan seluruh norma atau peraturan yang berlaku di Rumah Sakit Siloam Bali. Jadi komitmen organisasi adalah kelakuan para perawat yang berkaitan dengan keikutsertaan dalam Rumah Sakit, kesetiiaannya dengan Rumah Sakit dan rasa menjadi bagian dalam Rumah Sakit tersebut. Demi keberlangsungan organisasi, maka nilai – nilai utama yang harus di junjung tinggi oleh karyawan dapat dituangkan dalam komitmen organisasi. Pencerminan Komitmen Organisasi ialah dimana di dalam individu karyawan memiliki kemauan dalam mempertahankan organisasinya. (Ermawati, 2017).

Sesuai dengan penjelasan di atas, melihat fenomena saat ini dan adanya ketidakkonsistenan dari hasil penelitian yang diperoleh oleh beberapa peneliti sebelumnya, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian pada perawat di Rumah Sakit Siloam Bali, dimana penelitian ini difokuskan untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), terhadap kinerja perawat di mediasi oleh komitmen organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif dan dilakukan pada Rumah Sakit Siloam Bali yang beralamat di Jalan Sunset Road Nomor 818, Kuta, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Populasi penelitian ini adalah semua tenaga medis dan pegawai dari Rumah Sakit Siloam Kabupaten Badung, yaitu sebanyak 517 orang. Sedangkan jumlah sampel penelitian ini adalah semua perawat pada Rumah Sakit Siloam Bali yaitu sebanyak 79 responden dan diambil dengan metode sampling jenuh. Dalam mengumpulkan data primer peneliti menggunakan kuesioner terbuka (Sugiyono, 2018) dengan skala interval atas dasar teknik *Agree-Disagree Scale* dengan menjabarkan pernyataan yang mewujudkan jawaban setuju – tidak setuju dalam rentang poin jawaban antara 1 sampai 10 (Ferdinand, 2014). Semakin responden tidak setuju maka akan memilih angka kecil atau poin terkecil 1 dan sebaliknya, semakin setuju maka responden akan memilih angka besar dengan maksimal poin 10. Model struktural berjenjang (SEM) adalah teknik analisis data yang digunakan penelitian ini dengan model analisis *partial least square (PLS)* menggunakan program VB-SEM yaitu Smart PLS 3.2.

HASIL

Responden dalam penelitian ini yang berjumlah 79 perawat pada RS Siloam Bali memiliki berbagai karakteristik yang dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Deskriptif Responden Penelitian

	Deskriptif	Jumlah	Persentase (%)
Usia	≤ 20 tahun	1	1,26
	21-27 tahun	28	35,45
	28-34 tahun	41	51,89
	35-41 tahun	4	5,07
	42-55 tahun	5	6,33
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	24,05
	Perempuan	60	79,95
Pendidikan Terakhir	SMA/ Sederajat	4	5,07
	Diploma	25	31,64
	Sarjana	50	63,29
Lama Bekerja	≤ 1 tahun	6	7,59
	1-5 tahun	28	35,45
	6-10 tahun	42	53,16
	11-20 tahun	1	1,26
	21-25 tahun	2	2,54

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Hasil Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian Dalam metode PLS, uji validitas dibagi ke 2 uji yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Untuk menganalisis uji validitas konvergen, maka tolak ukurnya adalah nilai *loading factor* setiap indikator yang akan mencerminkan hubungan indikator dalam membentuk konstraknya. Nilai tersebut ideal jika memenuhi kriteria yaitu harus diatas 0.7 (Fornell & Larcker, 1981), (J. Hair et al., 2014), (Joe F. Hair et al., 2011). Berdasarkan hasil output PLS, dari 50 Indikator terdapat 9 indikator yang gugur karena tidak memenuhi kriteria diatas. Indikator yang gugur adalah indikator pada variabel Lingkungan Kerja (LK) yaitu LK2, LK3, LK4, LK5 dan LK 10, sedangkan indikator lainnya yang gugur ada pada variabel Kesehatan Keselamatan Kerja K3 (KK) yaitu KK9, KK10, KK17 dan KK18. Indikator tersebut gugur karena nilai factor loadingnya di bawah 0.7, berarti nilai tersebut di luar kriteria dan tidak valid, untuk itu peneliti menghapus indikator tersebut dan menggunakan 41 indikator lainnya yang dinyatakan memenuhi kriteria atau valid dan dapat mewakili dan mengukur konstruk yang dibuat oleh indikator tersebut. Untuk itu, capaian validitas konvergen pada empat (4) teoritis variabel reflektif ini memiliki nilai yang tinggi dan telah dikonfirmasi.

Mengkomparasi akar AVE (\sqrt{AVE}) pada tiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya pada model ini digunakan untuk menganalisis uji validitas diskriminan. Apabila jumlah akar AVE (\sqrt{AVE}) untuk sesama konstruk memiliki nilai paling tinggi dari pada kesesuaian hubungan antara konstruk lainnya dalam model, maka dapat dijelaskan bahwa dalam model tersebut memiliki validitas diskriminan yang cukup dan sesuai kriteria (Fornell & Larcker, 1981), (Joseph F. Hair et al., 2016), (J. Hair et al., 2014). Secara ringkas, dapat dilihat pada analisis Kriteria Fornell-Lacker ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis Kriteria Fornell-Lacker

Variabel	K3 (KK)	Kinerja Perawat (KP)	Komitmen Organisasi (KO)	Lingkungan Kerja (LK)
K3 (KK)	0.875			
Kinerja Perawat (KP)	0.874	0.906		
Komitmen Organisasi (KO)	0.850	0.861	0.944	
Lingkungan Kerja (LK)	0.863	0.803	0.825	0.812

Sumber: Output Smart PLS 3.2

Untuk Mengukur suatu konstruk apakah realibel atau tidak, maka harus dibuktikan oleh nilai ukuran sesungguhnya dalam *Composite reliability*. Dikarenakan *Composite reliability* tidak dapat memprediksi keseragaman boot dari setiap indikator, maka dalam analisis SEM dapat melakukan ukuran dalam internal consistency. Jika nilai *Composite*

reliability konstruk diatas 0.70 maka dapat dinyatakan *reliable* dan sesuai kriteria. (Joseph F Hair et al., 2014), (Joseph F. Hair et al., 2016). Untuk menganalisis nilai Reabilitas Indikator dalam Smart PLS maka harus di lakukan 2 uji yakni uji reabilitas komposit dan *Cronbach's alpha*. Pada prinsipnya nilai kedua uji ini, baik itu nilai reabilitas komposit maupun nilai *Cronbach's alpha* dikatakan memenuhi kriteria jika nilainya diatas 0,7 (J. Hair et al., 2014), (Joseph F. Hair et al., 2016). Dengan Demikian, sesuai yang ditampilkan oleh Tabel 3 dibawah, maka dapat dinyatakan bahwa ke empat konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria dalam hal reabilitas.

Tabel 3. Analisis Validitas dan Reabilitas

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
K3 (KK)	0.973	0.975	0.976	0.744
Kinerja Perawat (KP)	0.978	0.978	0.980	0.820
Komitmen Organisasi (KO)	0.976	0.976	0.980	0.892
Lingkungan Kerja (LK)	0.942	0.944	0.951	0.659

Sumber: Output Smart PLS 3.2

Untuk membuat prediksi kekuatan suatu model struktural (*inner model*), maka dapat mengevaluasi nilai dari *Square (R²)* yang mencerminkan kuat atau tidaknya konstruk independen dalam mempengaruhi konstruk dependen. (J. Hair et al., 2014). Maka dari itu varian dalam model ini juga terdapat konstruk lain diluar penelitian yang dapat dibuktikan dengan nilai *R²*. Ada tiga kelompok kriteria untuk batas *R²* menurut (Joseph F. Hair et al., 2016) yaitu 0,19 sebagai *weak*, 0,33 untuk *moderate*, dan 0,67 untuk *substantial*.

Tabel 4. Analisis R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Perawat (KP)	0.815	0.807
Komitmen Organisasi (KO)	0.750	0.743

Sumber: Output Smart PLS 3.2

Berdasarkan tabel 4, Model ini menguraikan varian Komitmen Organisasi (KO) sebesar 75,0% dan varian Kinerja Perawat (KP) sebesar 81,5%. Dengan demikian, kita dapat mengategorikan bahwa hasil dari *R²* dalam Komitmen Organisasi (KO) dan Kinerja Perawat (KP) adalah *substantial*. Nilai *Q-Square* menunjukkan penilaian *goodness of fit*. Model penelitian akan dinyatakan fit dengan data atau semakin baik, jika nilai *Q-Square*nya tinggi. Dengan begitu, semakin tinggi nilai *Q-Square* maka semakin fit model tersebut. Hal ini sesuai dengan analisis pada regresi berganda yang menyatakan bahwa Nilai *Q-Square* memiliki definisi menyerupai *coefficient determination (R-Square)*.

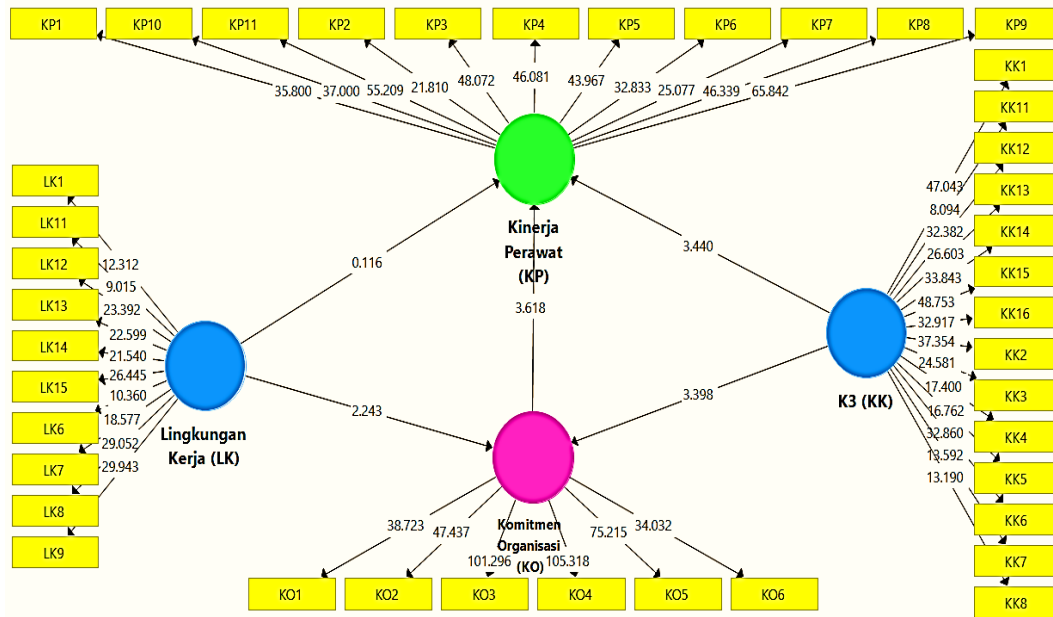
(Haryono, 2017), (Ghozali, 2015). Berikut hasil analisis nilai *Q-Square* berdasarkan perhitungan dibawah ini:

$$\begin{aligned} Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,750) \times (1 - 0,815)] \\ &= 1 - (0,250 \times 0,185) \\ &= 1 - 0,04625 \\ &= 0,953 \end{aligned}$$

Nilai *Q-Square* yang dihasilkan atas perhitungan diatas sebesar 0,953. Hasil tersebut menentukan besarnya diversitas yaitu 95% dari sumber penelitian yang diperoleh medeskripsikan model penelitian ini. Sedangkan selebihnya dapat dideskripsikan oleh konstruk yang berbeda di luar pemodelan penelitian ini sebesar 4,7%. Konsep penelitian ini menunjukkan *goodness of fit* yang sangat baik, pembuktian ini sesuai dengan hasil nilai perhitungan *Q-Square*, yang menghasilkan 95,3%.

Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Uji hipotesis didahului oleh nilai kefesien garis untuk melihat signifikansi statistic dari hubungan hipotesis yang dirumuskan. Dalam menghitung dan mendapatkan nilat-t maka dalam pada program Smart PLS 3.2 dijalankan dengan pilihan "*Bootstrapping*". Opsi *bootstrap* adalah skema nonparametrik lainnya untuk menentukan estimasi PLS yang akurat. (Joseph F Hair et al., 2014). Dikarena regresi *partial lease square* merupakan teknik yang independen dalam hal peredarannya, maka demikian, jumlah 79 data dalam penelitian ini adalah ukuran tentatif untuk sampel penelitian yang tepat. Dalam mengembangkan penelitian ini, maka diperlukan pengaturan *boostsrp* sebelum melakukan *bootstraping* dan pengaturan umum untuk jumlah sampelnya adalah 500. Hal ini dapat mendeskripsikan hasil evaluasi estimasi dari parameter signifikansi. (Joseph F. Hair et al., 2016).



Gambar 3. Bootstrapping / Resampling
Sumber: Output Smart PLS 3.2

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variables correlations	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Result of Hypothesis path
Lingkungan Kerja (LK) -> Komitmen Organisasi (KO)	0.346	0.344	0.154	2.243	0.025	Diterima
Lingkungan Kerja (LK) -> Kinerja Perawat (KP)	0.019	0.029	0.166	0.116	0.908	Ditolak
K3 (KK) -> Komitmen Organisasi (KO)	0.547	0.551	0.161	3.398	0.001	Diterima
K3 (KK) -> Kinerja Perawat (KP)	0.500	0.481	0.145	3.440	0.001	Diterima
Komitmen Organisasi (KO) -> Kinerja Perawat (KP)	0.421	0.429	0.116	3.618	0.000	Diterima

Sumber: Output Smart PLS 3.2

PEMBAHASAN

Berdasarkan P Value dan T Statistik pada tabel 5 diatas menyatakan bahwa nilai P Value Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,025 dengan T Statistik sebesar 2,243 dan garis koefisiennya bertanda positif sebesar 0,154. P Value lebih kecil dari 0,05 dan T statistik lebih besar dari 1.96 ($\alpha = 0.05$; two-sided test), maka **H1** dapat diterima dan dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang pertama menyatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan variabel Lingkungan Kerja

terhadap niat Komitmen Organisasi, maka semakin perawat pada RS Siloam Bali merasakan lingkungan kerja yang nyaman dan baik, maka akan menumbuhkan komitmen dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, jika perawat RS Siloam merasakan lingkungan kerjanya yang kurang baik, maka semakin rendah komitmen perawat dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat menentukan tumbuhnya komitmen organisasi bagi perawat RS Siloam Bali. Dengan diterimanya hipotesis 1 dalam penelitian ini, membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dari Rumah Sakit Siloam Bali sudah cukup baik. Pihak Manajemen Rumah Sakit telah menerapkan Teori Lingkungan Kerja sesuai dengan dimensi dan indikatornya. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh (Caesarianty et al., 2017) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif pada individual karyawan dalam bekerja, serta penelitian lainnya oleh (Pupiati, 2020) dan (Arsuta & Mashyuni, 2021).

Signifikasni Nilai P Value variabel Lingkungan Kerja atas pengaruhnya kepada Kinerja Perawat sebesar 0,908 dengan T-Statistik sebesar 0,116 dan garis koefisien bernilai positif yaitu 0,019. Dikarenakan Nilai P Value lebih besar dari 0,05 dan T statistik lebih kecil dari 1.96 ($\alpha = 0.05$; two-sided test) yang menunjukkan bahwa hasil tersebut masih dibawah *cut off* atau diluar prasyarat dalam pengukuran P Value dan T-statistik, maka dapat dinyatakan **H2** tidak dapat diterima atau ditolak. Artinya Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Perawat pada RS Siloam Bali. Hasil observasi selanjutnya di tempat penelitian, ada banyak faktor yang menimbulkan ditolaknya hipotesis tersebut, antara lain adalah tidak adanya tanaman hijau atau area hijau terbuka karena tidak diperbolehkan oleh Rumah Sakit Siloam Bali, hal ini didasarkan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 27 Tahun 2017 yang menyatakan bahwa untuk menagkal aerosolisasi kuman patogen pemicu infeksi pada saluran nafas, maka penempatan tanaman pot, bunga segar atau bunga plastik tidak dianjurkan pada ruang perawatan. Selain itu kurangnya sirkulasi udara dikarenakan jumlah jendela dan ventilasi yang terbatas bahkan dibeberapa area tidak ada jendela atau ventilasi sama sekali seperti di ruang tindakan, hal ini dikarenakan seluruh ruangan dan areal kerja perawat pada rumah sakit ini menggunakan full AC. Kondisi AC pun suhunya tidak stabil bahkan kadangkala mati dan menyebabkan panas dan lembab yang mengakibatkan kurang nyamannya perawat dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja perawat pada RS Siloam Bali kurang mendukung terhadap proses atau kenyamanan perawat dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini sesuai dan

memperkuat penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Nabawi, 2019) yang membuktikan bahwa faktor Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Nilai P Value pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,001 dengan nilai T Statistik sebesar 3,398 dan garis koefisiennya bertanda positif sebesar 0,547. Nilai P Value lebih kecil dari 0,05 dan nilai T statistik lebih besar dari 2.58 ($\alpha = 0.01$; two-sided test), maka **H3** dapat diterima dan dijelaskan bahwa Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada perawat RS Siloam Bali. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ketiga menyatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Komitmen Organisasi, semakin kuat perhatian RS Siloam Bali dalam memperhatikan faktor Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) seluruh perawat dan tenaga medis lainnya, maka semakin kuat pula komitmen organisasi yang timbul dan dirasakan oleh seluruh perawat dan tenaga medisnya. Hasil ini menunjang penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pupiati, 2020) dan (Gea & Zuraida, 2020) yang membuktikan bahwa Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) atas dasar pengaruhnya kepada Kinerja Perawat di ukur melalui Nilai P Value yaitu sebesar 0,001 dengan Nilai T Statistik sebesar 3,440 dan garis koefisiennya bertanda positif sebesar 0,500. Karena itu, nilai P Value lebih kecil dari 0,05 dan nilai T statistik lebih besar dari 2.58 ($\alpha = 0.01$; two-sided test), maka **H4** dapat diterima dan dijelaskan bahwa Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Siloam Bali. Atas dasar hasil uji hipotesis yang keempat membuktikan bahwa terdapatnya pengaruh positif dan signifikan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Perawat. Artinya bahwa perawat pada RS Siloam Bali telah memiliki perasaan atau keterikatan terhadap hal-hal yang terdapat dalam tempat kerjanya. Perawat merasa bangga karena telah memiliki ikatan terhadap tempat bekerjanya yang dapat menunjang dan meningkatkan kepercayaan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk memberikan pelayanan kesehatan. Penelitian ini menguatkan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Fajri et al., 2017), (Reynaldo Endhika Putra, 2018), (Qurbani & Selviyana, 2019) dan (Parashakti & Putriawati, 2020).

Pengukuran besarnya pengaruh Komitmen Organisasi kepada Kinerja Perawat didasari atas nilai P Value yaitu sebesar 0,000 dengan T Statistik sebesar 3,618 dan garis koefisiennya bertanda positif sebesar 0,421. Dikarenakan nilai P Value lebih kecil dari

0,05 dan nilai T statistik lebih besar dari 2.58 ($\alpha = 0.01$; two-sided test), maka **H5** diterima dan buktikan bahwa Komitmen Organisasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Tingginya Komitmen Organisasi yang dibuktikan pada diterimannya **H3** dan **H4** diatas secara langsung juga menjabarkan tanggung jawab yang tinggi seorang perawat dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan penelitian lebih dalam di lapangan didapatkan bahwa terkadang dalam menyelesaikan tugasnya, perawat harus rela menunda istirahat dengan menyesuaikan kondisi dan situasi kerja untuk mendapatkan asupan tenaga melalui makanan dan minuman. Bahkan terkadang ada perawat yang sampai tidak istirahat atau makan selama bekerja. Hal ini dikarenakan tugas yang memerlukan waktu penyelesaian yang cepat dan tidak bisa di tunda terkait dengan pentingnya keselamatan pasien. Pegawai yang memiliki pemikiran yang positif dan akan mengerjakan yang utama untuk keperluan organisasi adalah pegawai yang memegang komitmen organisasional yang tinggi. Penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Ermawati, 2017), (Susijawati et al., 2017), (Wicaksana & Farlianto, 2018), (Rumoning, 2018) dan (Saryadi & Rahayu, 2020) membuktikan secara empiris faktor komitmen organisasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja perawat.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, faktor eksternal yang dapat mempengaruhi individual perawat pada Rumah Sakit Siloam seperti faktor Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) serta faktor Lingkungan Kerja sudah cukup baik dengan penguatan komitmen organisasi sebagai pendorong motivasi perawat dalam meningkatkan kinerjanya. Secara langsung ataupun tidak langsung faktor Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap peningkatan kinerja perawat. Perawat menerima dan merasakan akan program keselamatan kerja yang dilakukan oleh pihak Rumah sakit, itu artinya RS Siloam Bali telah menjalankan Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja RS (MK3) dengan baik dan benar. Sedangkan mengenai faktor lingkungan kerja, walaupun terdapat beberapa sebab yang menimbulkan perawat tidak nyaman dalam bekerja, tetapi komitmen dalam mengemban tugas dan tanggung jawab serta menyadari akan pentingnya kesehatan pasien tidak menjadikan penyebab tersebut sebagai hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau menurunkan kinerjanya. Pihak manajemen Rumah Sakit harus memperhatikan Lingkungan kerja dengan mengeluarkan kebijakan mengenai ruang terbuka hijau dalam area Rumah Sakit. Dimana area tersebut dapat melengkapi suasana dalam lingkungan kerja perawat pada RS Siloam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami haturkan terima kasih dan apresiasi yang besar kami tujukan kepada Direktur rumah sakit Siloam Bali yang telah membantu dan mendukung serta memberikan petunjuk kepada kami untuk menjalankan proses penelitian di rumah sakit Siloam Bali, serta kepada seluruh Tenaga Medis, Staff dan khususnya kepada perawat yang telah menyempatkan waktunya untuk mengisi kuisioner dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Apridani, A., Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Arsuta, A. P., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 501–502. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>
- Ayu, D. P., & Kartika, R. C. (2021). Pengaruh Person-Environment Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pegawai. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 7(2), 175-185. <http://dx.doi.org/10.29241/jmk.v7i2.620>
- Caesarianty, I. A. P., & Sutha, D. W. (2017). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Ccssd-Laundry, Pemeliharaan Sarana, Dan Sanitasi Rsud Dr. Mohamad Soewandhie. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 3(2), 145-157. <http://dx.doi.org/10.29241/jmk.v3i1.76>
- Carlita, I. M., Rahmanidal, A., & Sedarmayanti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Customer Care Yang Menerapkan Work From Home Di Bidang Kesehatan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN:*, 6(4), 1740–1753. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.2177>
- Ermawati, E. (2017). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 1(2), 73–90. <https://doi.org/10.30741/assets.v1i2.32>
- Faidah Umu, S. (2021, March 3). *Tekan Angka Kecelakaan Kerja, Kemnaker Minta Perusahaan Tingkatkan K3*. Finance.Detik.Com. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5479905/tekan-angka-kecelakaan-kerjakemnaker-minta-perusahaan-tingkatkan-k3>
- Fajri, K., Utami, H., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 46(1), 11–19.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (5th ed.). Universitas Diponegoro, Semarang.

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Gea, A. D., & Zuraida. (2020). Hubungan Antara Kesehatan dan Keselamatan kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. Tjipta Rimba Djaja. *Jurnal FPsi*, 1(1), 89–100. <http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/FPsi/article/view/678>
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi* (2nd ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadiyati, N. (2018). *Pengaruh Kinerja Medis dan Pelayanan Terhadap Kepuasan dan Implikasinya Pada Kepercayaan Pasien Rawat Inap pada RSUD di Propinsi Kepulauan Riau*. <http://repository.unpas.ac.id/32768/>
- Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool for Business Research. *European Business Review*, 26, 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair, Joe F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications. (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hair, Joseph F, Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. Ec. (2014). Multivariate Data Analysis (MVDA). In *Pearson Education Limited* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan Amos, Lisrel dan PLS*. Jakarta: Luxima.
- Kemendes RI. (2018). Hasil Riset Kesehatan Dasar Tahun 2018. In *Kemendagri Kesehatan RI*.
- Khaeriah, B., Haeruddin, & Batara, S. (2019). Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Work Engagement Dan Kinerja Perawat (Kajian Pada Instalasi Rawat Inap Rsud Lamadukelleng) Kabupaten Wajo Tahun 2018. *Jurnal Mitra Sehat*, IX(1), 15–28. <https://doi.org/10.51171/jms.v9i1>
- Maduningtias, L., Khoir, O. I., & Tarwijo. (2021). Pengaruh (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Ridar Essindo di Tangerang). *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (2614-8854), 4(4), 279–284. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.270>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nisak, D. K., Isharijadi, & Murwani, J. (2017). Pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Ponorogo. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun*, 5(1), 633–644.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Pinontoan, O. R., Mantiri, E. S., & Mandey, S. (2020). Faktor Psikologi Dan Perilaku Dengan Penerapan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(3), 19–27.

- <https://doi.org/10.35801/ijphcm.1.3.2020.28882>
- Pupiati, R. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Keselamatan Dan Kesehatan Kerja , Serta Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bagian Produksi. *Ebbank*, 11(1), 53–62.
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Reynaldo Endhika Putra, A. P. (2018). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 56(2), 153–159.
- Rumoning, M. H. (2018). Effect Of Work Environment , Work Discipline And Working Stress On Organizational Commitment In Improving Nurse Performance At Asmat. *EMBA*, 6(2), 958–967. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i2.19946>
- Sarastuti, D. (2016). Analisis Kecelakaan Kerja di Rumah Sakit Universitas Gadjah Mada Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.24014/ekl.v1i1.4681>
- Saryadi, & Rahayu, I. (2020). Penguatan Kinerja Pegawai Rekam Medis Melalui Komitmen Organisasi. *SMIKNAS*, 161–170.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Susijawati, N., Maryam, S., & S, L. H. (2017). Konflik Peran Ganda, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rsud Gunung Jati Kota Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 69–72. <http://jurnal.unswagati.ac.id>
- Wicaksana, S. S., & Farlianto. (2018). Pengaruh beban kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(4), 317–324.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>

Submission	26 Mei 2022
Review	05 Juni 2022
Accepted	01 September 2022
Publish	27 Oktober 2022
DOI	10.29241/jmk.v8i2.984
Sinta Level	3 (Tiga)