

Analisis Komitmen Kerja Pada Rumah Sakit Paru Jember Tahun 2021-2022

Muachiroh^{1*}, Abadi Sanosra², Toni Herlambang³

Universitas Muhammadiyah Jember

Email: 1muachiroh.17@gmail.com, 2abadi@unmuhjember.ac.id, 3toniherlambang@unmuhjember.ac.id

Diterima: 1 Februari 2024 | Disetujui: 09 Juni 2024 | Dipublikasikan: 29 Juni 2024

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Rumah Sakit Paru Jember. Jumlah populasi seluruh pegawai "Rumah Sakit Paru Jember" yang diambil sebanyak 325 orang pegawai, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula menjadi sampel, atau penelitian ini dapat dikatakan menggunakan metode sampel jenuh. Analisis data dan permodelan persamaan struktural dengan menggunakan software Smart PLS 4.0. Penelitian ini termasuk *explanatory research*. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja, dan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai rumah sakit paru jember melalui kerja kepuasan. Hasil uji menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, hasil uji ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, hasil uji ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen kerja, uji tidak berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen kerja, hasil uji terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja, hasil uji tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja, dan hasil uji terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Paru Jember.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja

ABSTRACT

This research was conducted in the Jember Lung Hospital. The total population of all employees of the "Jember Lung Hospital" taken as many as 325 employees, so the population in this study also acts as a sample, or this research can be said to use the saturated sample method (census). Data analysis and structural equation modeling using smart pls 4.0 software. The purpose of this study was to find out whether the work environment has a positive and significant effect on work commitment, to find out whether compensation has a positive and significant effect on work commitment, to find out whether the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, to find out whether compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, to find out whether job satisfaction has a positive and significant effect on work commitment, to find out whether the work environment has a positive and significant effect on work commitment through job satisfaction, and to find out whether compensation has a positive and significant effect on work commitment in Lung Hospital Employees Jember through

satisfaction work. The test results state that there is no significant effect between the work environment on job satisfaction, the test results that there is a significant effect between compensation on job satisfaction, the test results that there is a significant effect between the work environment on work commitment, the test does not have a significant effect between compensation on work commitment, the test results there is a significant effect between job satisfaction on work commitment, the test results show no effect of the work environment on work commitment through job satisfaction, and the test results show the effect of compensation on work commitment through employee job satisfaction at the Jember Lung Hospital.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Job Satisfaction, Work Commitment*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya (Sanosra et al., 2022). Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam organisasi SDM-nya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2016) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Selain faktor lingkungan kerja faktor yang tak kalah pentingnya adalah terkait dengan masalah kompensasi, kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Hasibuan, 2016) kondisi kompensasi dilingkungan ASN masih sering menimbulkan banyak pertanyaan yang pada akhirnya akan mengarah pada penurunan kinerja, olehnya itu diperlukan suatu komitmen kerja yang kuat diantara masing masing pihak dalam organisasi guna mencapai kinerja maksimal.

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial dan non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (*finansial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non finansial*) Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan

kerja mereka cenderung akan menurun. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/ perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Hasibuan, 2016). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang menjadi research gap dalam penelitian ini, dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh (Surya, 2017) kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, (M Zainal Arifin, Taher Alhabsji, 2016) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, R., Hasibuan, Z. S., Daulay, E. B., & Kuncoro, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik berhubungan positif dengan komitmen karyawan. Selain itu dalam penelitian ini juga diungkapkan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa penyediaan peralatan yang tidak memadai dan kondisi kerja yang buruk mempengaruhi komitmen karyawan dan niat untuk tetap di organisasi (Wulandari, R., Hasibuan, Z. S., Daulay, E. B., & Kuncoro, 2021). Menurut (Putu Ayu Diah Juliarti, Anak Agung Putu Agung and I Nengah Sudja, 2018) Kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Menurut (Devi Christianti Yusuf, 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Muhammad Ghofur, Dheasey Amboningtyas, Moh Mukeri Warso, 2017) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut (Miftahul Anshori and Andini Nurwulandari, 2021) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut (Suryono Efendi and Amirudin Yusuf, 2021) kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Safa'atus Solikhah and Dewi Andriani, 2023) hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Menurut (Priyo Tri Atmojo, 2022) komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Ni Nyoman Putu Martini, 2021), menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat mengintervensi dampak Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja. Lingkungan kerja yang baik akan dapat mempengaruhi Komitmen Kerja melalui kepuasan kerja dengan terdukungnya lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka dapat menciptakan kepuasan kerja dan menimbulkan komitmen kuat dalam diri karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Komitmen Kerja dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi itu sendiri, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu Komitmen Kerja akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Menurut (Hendro Tamali dan Adi Munasip, 2019) lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, terlihat dari suhu ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, dan membuat karyawan semakin nyaman dalam melaksanakan pekerjaan kemudian perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah terlihat baik dan memadai sehingga kepuasan kerja sudah tidak berpengaruh lagi bagi karyawan, yang terlihat dari karyawan yang

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Pareraway, 2018); (Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, 2012); (Lumentut, M. D.S & Dotulong, 2015), bahwa lingkungan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian dari (Simaremare, C. Dw. & Isyandi, 2015) bahwa lingkungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang berbeda menurut (M Sandi Marta, 2019) lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Riansari, 2012), dan (Nathalia, 2012) yang menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, akan tetapi lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Fenomena-fenomena yang ada di Rumah Sakit Paru Jember, yaitu sehubungan dengan komunikasi yang dilakukan oleh atasan dan bawahannya masih kurang baik, ada kecenderungan satu arah yang sifatnya hanya instruksi. Hal lain yang menunjukkan masih kurangnya partisipasi yang diberikan oleh atasan kepada pegawai dalam membuat keputusan yang menyangkut kemajuan rumah sakit, dan juga adanya sikap atasan yang membedakan pegawai yang berprestasi lebih dengan pegawai yang minim prestasi, dengan sikap membedakan ini menunjukkan kurang percaya atasan kepada bawahan yang lain. Berikut ini adalah data pegawai di Rumah Sakit Paru Jember.

Tabel 1 Data Pegawai Rumah Sakit Paru Tahun 2019 -2021

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai		
		2019	2020	2021
1	SD	2	4	4
2	SMP	1	1	1
3	SMA	78	76	108
4	D2	-	-	1
5	D3	111	114	136
6	D4	6	6	9
7	S1	99	110	138
8	S2	2	2	4
	Jumlah	299	313	401

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data sumberdaya manusia yang berlatar belakang pendidikan yang sangat bervariasi menunjukkan bahwa pegawai dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dan juga dengan keahlian yang berbeda pula akan berkontribusi yang tidak sama terhadap organisasi sehingga akan menghasilkan produktifitas yang berbeda pula. Ketika produktivitas karyawan dituntut senantiasa ditingkatkan maka hendaknya dipenuhi apa yang diharapkan karyawan dan akan membuat mereka semakin puas.

Fenomena selanjutnya adalah tingkat absensi karyawan Rumah Sakit Paru, ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan rendah sehingga akan merugikan perusahaan. Absensi memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja. Salah satu cara mengurangi absensi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen. Kemudian komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya kinerja yang lebih tinggi. Berikut ini hasil rekaman absensi kehadiran Pegawai Rumah Sakit Paru.

Tabel 2 Data Kehadiran Karyawan Bulan Januari s/d Mei 2022

No.	Jenis Absen	2022				
		Januari	Februari	Maret	April	Mei

1	Keterlambatan Absen	167	191	221	152	157
2	Pulang Cepat	6	9	8	11	13
3	Tidak Absen Datang	14	36	48	30	39
4	Tidak Absen Pulang	58	70	128	82	90
5	Tanpa Keterangan	16	23	17	2	6
6	Tidak Absen	3	53	-	-	9
7	Lain-lain	3	53	-	-	-

Sumber: Data diolah

Fenomena yang terjadi dilingkungan Rumah Sakit Paru sehubungan dengan absensi kedepannya akan menimbulkan permasalahan dalam pencapaian pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Kondisi tersebut menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan pegawai di Rumah Sakit Paru dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk *explanatory research* (penelitian penjelasan) karena dimaksudkan untuk mengukur dan menganalisa ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Paru Jember. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hal ini agar peneliti dapat menganalisa pengaruh langsung dari setiap variabel yang diteliti. Penggunaan variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen yang mempengaruhi variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan populasi adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Paru Jember yang berjumlah 325 orang karyawan.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Penentuan sampel menggunakan metode sensus, sehingga sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi yang ada. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 325 orang, yaitu seluruh karyawan Rumah Sakit Paru Jember.

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur sesuatu yang ingin diukur dalam sebuah penelitian secara tepat. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan terhadap yang diukur. Untuk mengetahui valid tidaknya variable yang diuji, hasil korelasi dibandingkan dengan table korelasi dengan taraf signifikan 5% (Sugiyono, 2013).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah *index* yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat menunjukkan dipercaya atau tidak uji dilakukan setelah uji validitas dan dilakukan pada pernyataan yang sudah memiliki validitas. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing item pertanyaan dalam suatu *variable* (Ghozali, 2015).

Alat Analisis

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan program aplikasi Smart PLS (Partial Least Square). PLS tidak didasarkan pada banyak asumsi atau syarat, seperti uji normalitas dan multikolinearitas. Metode ini mempunyai keunggulan tersendiri antara lain dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan hubungan diantara variabel yang kompleks namun ukuran sampel datanya kecil (30-100). Analisis data dan permodelan persamaan struktural dengan menggunakan software Smart PLS. Analisis data dan permodelan persamaan struktural dengan menggunakan software Smart PLS 4.0 (Ghozali, 2015).

Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Analisa *Inner model* biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa *inner model* dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasian *inner model* dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai *R-square*, pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, menurut (Ghozali, 2015), nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.

Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (AVE)*.

Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha* Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji t akan diuji terlebih dahulu fit model dengan uji F dan koefisien determinasi dengan *adjusted R²*. Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Model *goodness of fit* bertujuan untuk mengetahui apakah perumusan model sudah tepat atau fit. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F test. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian inner model yaitu:

t statistik.

Apabila koefisien t statistik menunjukkan koefisien yang lebih besar dari t tabel, hasil ini menggambarkan variabel tersebut signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogen apabila hasil t statistik lebih besar dari t tabel.

Path coefficients.

Nilai *path coefficients* menunjukkan koefisien hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.

Pengujian variabel intervening

Pengujian variabel intervening ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan perhitungan *bootstrapping*. dan melihat kalkulasi total *indirect effect*, apabila pengaruh langsung lebih kecil daripada total *effect*.

HASIL

Analisis Outer Model

Sehubungan dengan indikator-indikator yang membentuk variabel laten dalam penelitian ini bersifat refleksif, maka evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*), untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut menggunakan: *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

Convergent Validity

Convergent validity merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat refleksif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan terhadap koefisien outer loading masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien outer loading diantara 0,60 – 0,70 namun untuk analisis yang teorinya tidak jelas maka outer loading 0,50 direkomendasikan (Ghozali, 2015), serta signifikan pada tingkat alpha 0.05 atau t-statistik 1,96.

Tabel 3 Nilai Outer Loading Hasil Estimasi Model

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X1.1 <- Lingkungan Kerja	0,903	0,902	0,030	30,548	0,000
X1.2 <- Lingkungan Kerja	0,915	0,914	0,022	41,792	0,000
X1.3 <- Lingkungan Kerja	0,907	0,905	0,024	37,983	0,000
X1.4 <- Lingkungan Kerja	0,897	0,896	0,027	33,828	0,000
X2.1 <- Kompensasi	0,876	0,877	0,018	48,855	0,000
X2.2 <- Kompensasi	0,826	0,826	0,021	40,249	0,000
X2.3 <- Kompensasi	0,835	0,834	0,028	29,655	0,000

X2.4 <- Kompensasi	0,810	0,810	0,024	33,068	0,000
Z1 <- Kepuasan Kerja	0,887	0,888	0,026	34,439	0,000
Z2 <- Kepuasan Kerja	0,938	0,938	0,011	84,439	0,000
Z3 <- Kepuasan Kerja	0,907	0,907	0,014	66,203	0,000
Y1 <- Komitmen Kerja	0,796	0,795	0,032	24,952	0,000
Y2 <- Komitmen Kerja	0,822	0,822	0,021	38,786	0,000
Y3 <- Komitmen Kerja	0,871	0,872	0,014	61,464	0,000
Y4 <- Komitmen Kerja	0,861	0,862	0,020	43,522	0,000
Y5 <- Komitmen Kerja	0,790	0,789	0,030	26,137	0,000

Sumber : Data Diolah

Hasil perhitungan Smart PLS 4.0 pada Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada *cross-loadings factor* telah mencapai nilai diatas 0,5 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas *konvergen* telah terpenuhi.

Discriminant Validity

Pengukuran validitas indikator-indikator yang membentuk variabel laten, dapat pula dilakukan melalui discriminant validity. Diskriminan validitas dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien Akar AVE (\sqrt{AVE} atau *Square root Average Variance Extracted*) setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Suatu variabel dikatakan valid, jika akar AVE (\sqrt{AVE} atau *Square root Average Variance Extracted*) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dalam model penelitian (Lathan dan Ghozali, 2012), dan AVE lebih besar dari 0,50.

Tabel 4 Perbandingan Akar dari AVE dengan Korelasi antar Variabel

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,897	0,897	0,936	0,830
Komitmen Kerja (Z)	0,885	0,885	0,916	0,686
Kompensasi (X2)	0,858	0,862	0,903	0,701
Lingkungan Kerja (X1)	0,927	0,927	0,948	0,820

Sumber : Data Diolah

Composite reliability dan Cronbach alpha

Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila composite reliability dan cronbach alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Composite reliability dan Cronbach alpha adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian.

Tabel 5 Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,897	0,897
Komitmen Kerja (Z)	0,885	0,885
Kompensasi (X2)	0,858	0,862
Lingkungan Kerja (X1)	0,927	0,927

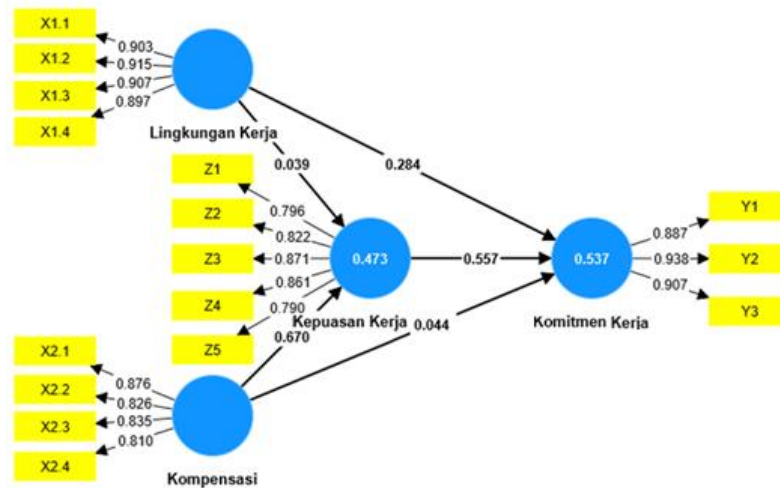
Sumber : Data Diolah

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability*.

Analisis Inner Model

R-Square (R2) dapat menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel dependen terhadap variabel independen. *R-Square* (R2) juga dapat menunjukkan kuat lemahnya suatu model penelitian. Menurut Chin, (1995) nilai *R-Square* (R2) sebesar

0,67 tergolong model kuat, *R-Square* (R2) sebesar 0,33 model moderat, dan *R-Square* (R2) sebesar 0,19 tergolong model yang lemah. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai R2 dari variabel independen yaitu kinerja pegawai sebesar 0,787 (hasil terdapat pada lampiran 3) berdasarkan kriteria Chin, (1995) maka model tersebut termasuk kriteria model kuat, maknanya adalah Lingkungan Kerja dan Kompensasi mampu menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 53,7 persen dan sisanya 47,3 persen dijelaskan oleh variasi dari variabel lain.



Gambar 1 Algoritem

Perhitungan Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Bagian ini menggambarkan proses pembuktian apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh atau tidak pada variabel dependen sesuai jalur yang ada pada gambar model yang diuji. Jalur yang diuji dalam penelitian ini menunjukkan besarnya pengaruh langsung dari setiap variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) Pegawai di Rumah Sakit Paru Jember, serta pengaruh tidak langsung kedua variabel independen tersebut terhadap Komitmen Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Pengujian hipotesis untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan diakui atau diabaikan. Proses uji dilakukan untuk mengatasi spekulasi dalam penelitian ini yang berhubungan dengan jalur pengaruh langsung dan dengan jalur pengaruh tidak langsung yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> (Z) Kepuasan Kerja	0,039	0,464
Lingkungan Kerja (X1) -> Komitmen Kerja (Y)	0,284	0,000
Kompensasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,670	0,000
Kompensasi (X2) -> Komitmen Kerja (Y)	0,044	0,494
Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen Kerja (Y)	0,557	0,000

Sumber : Data Diolah

Tabel 7 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen Kerja (Y)	0,022	0,457

Kompensasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)-> Komitmen Kerja (Y)	0,373	0,000
Sumber : Data Diolah		

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.

Hasil penelitian ini menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Paru Jember, diketahui bahwa nilai signifikansi *p-value* sebesar $0,464 > 0,05$ berdasarkan tabel 6 Ini berarti bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Rumah Sakit Paru Jember. Nilai original sampel dari Lingkungan Kerja sebesar 0,039, ini berarti apabila Lingkungan Kerja Pegawai di Rumah Sakit Paru Jember dioptimalkan maka secara nyata belum tentu meningkatkan Kepuasan Kerja.

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Komitmen sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang, dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat. Kepuasan kerja, dimana pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kepuasan pada pekerjaannya, karena perasaan suka pada pekerjaan membuat seseorang dapat bertahan lebih lama dalam melakukan pekerjaannya serta memperoleh hasil yang diharapkan dengan kata lain pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki prestasinya lebih tinggi.

Kepuasan kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh indikator-indikator kerja. Salah satunya adalah absensi. Absensi memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja. Salah satu cara mengurangi absensi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen. Kemudian komitmen yang lebih tinggi dapat mempenuduh terwujudnya kinerja yang lebih tinggi. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, memiliki komitmen kerja dan kinerja lebih baik daripada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya maka komitmen pegawai tersebut akan meningkat, semakin meningkatnya komitmen pegawai maka akan meningkat pula prestasi kerja pegawai diperusahaan.

Berdasarkan hipotesis pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Paru Jember. Hasil uji pengaruh masing-masing variabel dan indikator dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Paru Jember sehingga hipotesis kesatu dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ade Irma, 2020) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.

Hasil penelitian ini menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai Rumah Sakit Paru Jember, diketahui bahwa nilai signifikansi *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan tabel 6 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Komitmen Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Paru Jember. Ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Rumah Sakit Paru Jember. Nilai original sampel dari Lingkungan kerja sebesar 0,284, ini berarti apabila Lingkungan Kerja Pegawai di Rumah Sakit Paru Jember dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Komitmen Kerja.

Setiap orang pasti membutuhkan rasa nyaman dalam bekerja, apalagi kenyamanan dalam lingkungan kerja fisik yang memang akan bersentuhan langsung dengan tubuh dan dirasakan olah panca indra. Lingkungan kerja fisik sangat erat hubungannya dengan kenyamanan bekerja, sehingga lingkungan kerja fisik yang baik maka akan menimbulkan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Misalnya, seseorang atau karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja fisiknya tertata rapi dan bersih, warna-warna cat dinding atau peralatan lainnya serasi dengan apa yang harus dikerjakan, dan penerangan kantor yang memadai.

Berdasarkan hipotesis kedua terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja di Rumah Sakit Paru Jember. Hasil uji penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan (Nazaruddin 2019), (Ni Nyoman Putu Martini, 2021) hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen kerja. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dengan mengoptimalkan lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.

Hasil penelitian ini menguji pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Paru Jember, diketahui bahwa nilai signifikansi *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan tabel 6 Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Rumah Sakit Paru Jember. Nilai original sampel dari kompensasi sebesar 0,670, ini berarti apabila kompensasi pegawai di Rumah Sakit Paru Jember dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan, dengan adanya kompensasi yang baik, akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kepuasan kerja.

Berdasarkan hipotesis ketiga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Paru Jember. Hasil uji menyatakan bahwa ada pengaruh masing-masing variabel dan indikator, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Paru Jember sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Penelitian yang sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Prasada, 2020) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Diperkuat juga oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2016). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Pegawai Rumah Sakit Paru Jember.

Hasil penelitian ini menguji pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja di Rumah Sakit Paru Jember, diketahui bahwa nilai signifikan p -value sebesar $0,494 > 0,05$ berdasarkan tabel 6 ini berarti bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja di Rumah Sakit Paru Jember. Nilai original sampel dari kompensasi sebesar 0,044, ini berarti apabila kompensasi pegawai di Rumah Sakit Paru Jember ditingkatkan belum tentu secara nyata meningkatkan Komitmen Kerja.

Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi (gaji dan upah) akan mempengaruhi performance karyawan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Belum lagi tuntutan pekerjaan yang tinggi serta pegawai yang sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan balas jasa yang pegawai terima dari perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang baik dan sesuai dengan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hipotesis keempat terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Komitmen Kerja di Rumah Sakit Paru Jember. Hasil uji menyatakan tidak ada pengaruh masing-masing variabel dan indikator, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen kerja pegawai Rumah Sakit Paru Jember sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak. Penelitian yang sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Kadir, M. A., dan Amalia, 2017) yang menemukan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja. Penelitian yang sejalan juga ditemukan pada hasil penelitian Muguongo, Muguna dan (Muguongo, M. M., Muguna, A. T. dan Muriithi, 2015) yang menemukan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja. Hasil penelitian serupa disampaikan (Makarawung Seidy, 2018), Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Kerja di Rumah Sakit Paru Jember.

Hasil penelitian ini menguji data responden dari pengisian kuesioner, diketahui bahwa nilai signifikansi p -value sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan tabel 6 Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Rumah Sakit Paru Jember. Nilai original sampel dari Komitmen Kerja sebesar 0,557 ini berarti apabila Komitmen Kerja Pegawai di Rumah Sakit Paru Jember dioptimalkan maka secara nyata akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja pegawai dalam bekerja dan berkorelasi terbentuknya komitmen pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Setiap perusahaan berusaha menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya, sehingga pegawai dapat memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Kepuasan kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh indikator-indikator kerja. Salah satunya adalah absensi. Absensi memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja. Salah satu cara mengurangi absensi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen. Kemudian komitmen yang

lebih tinggi dapat mempengaruhi terwujudnya kinerja yang lebih tinggi. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, memiliki komitmen kerja dan kinerja lebih baik daripada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya maka komitmen pegawai tersebut akan meningkat, semakin meningkatnya komitmen pegawai maka akan meningkat pula prestasi kerja pegawai diperusahaan.

Berdasarkan hipotesis kelima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja di Rumah Sakit Paru Jember. Hasil uji menyatakan ada pengaruh masing-masing variabel dan indikator, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Hazairin Habe, 2012) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen karyawan. Hasil serupa penelitian yang dilakukan oleh (Heri Ginanjar, 2021), ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen kerja secara signifikan, pola hubungan yang ditunjukkan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja merupakan pola hubungan yang positif yang artinya semakin para pekerja lepas memiliki kepuasan dalam bekerja, maka mereka akan semakin berkomitmen secara emosional dan secara moral merasa wajib untuk tetap bertahan pada perusahaan. Begitu pula sebaliknya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja melalui Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Paru Jember.

Hasil uji data kuesioner responden dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,457 > 0,05$ berdasarkan tabel 7 Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja pegawai Rumah Sakit Paru Jember melalui Kepuasan Kerja. Nilai original sampel dari Lingkungan kerja sebesar 0,022 ini berarti apabila lingkungan kerja dioptimalkan secara nyata belum tentu akan meningkatkan Komitmen Kerja melalui kepuasan kerja.

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi diuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi. Segala sesuatu atau keadaan di sekitar yang diberikan kepada pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memberikan serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dengan demikian lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja memiliki keeratan dalam mewujudkan komitmen kerja akan tetapi belum dapat menerima dukungan dari kepuasan kerja, walaupun dapat dibuktikan dengan adanya keberpihakan atau kecenderungan karena merasa memiliki ikatan terhadap sesuatu, baik itu hubungan, janji, pekerjaan, amanah, kegiatan, dan komitmen menggambarkan makna tanggung jawab. Komitmen sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang, dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur

besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat. Tanpa komitmen, tidak akan konsistensi.

Berdasarkan hipotesis keenam terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja di Rumah Sakit Paru Jember. Hasil uji menyatakan tidak ada pengaruh masing-masing variabel dan indikator, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja melalui Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Paru Jember sehingga hipotesis keenam dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Melalui Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Paru Jember.

Hasil penelitian ini menguji diketahui bahwa nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 berdasarkan tabel 7 ini menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada Karyawan Rumah Sakit Paru Jember melalui Kepuasan Kerja. Nilai original sampel dari Kompensasi sebesar 0,373 ini berarti apabila Kompensasi pegawai Rumah Sakit Paru Jember dioptimalkan secara nyata akan dapat meningkatkan Komitmen Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan, dengan adanya kompensasi yang baik, akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kompensasi dan kepuasan kerja akan menjadi hubungan yang erat sekali kedepannya untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan, dan akan lebih baik lagi apabila ada dukungan dari komitmen kerja, dimana pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kepuasan pada pekerjaannya, karena perasaan suka pada pekerjaan membuat seseorang dapat bertahan lebih lama dalam melakukan pekerjaannya serta memperoleh hasil yang diharapkan dengan kata lain pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kepuasan kerja dan prestasinya lebih tinggi.

Berdasarkan hipotesis ketujuh terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja di Rumah Sakit Paru Jember. Hasil uji menyatakan ada pengaruh masing-masing variabel dan indikator, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja melalui Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Paru Jember sehingga hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Paru Jember, ditemukan beberapa temuan penting terkait dengan hubungan antara Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja pegawai:

1. Kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Paru Jember dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Komitmen Kerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja pegawai melalui Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Paru Jember.
3. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Rumah Sakit Paru Jember.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pegawai di Rumah Sakit Paru Jember.
6. Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja melalui Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Paru Jember.
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja melalui Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Paru Jember.

Dengan demikian, kesimpulannya adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja saling terkait dalam konteks Rumah Sakit Paru Jember. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut guna meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Irma, M. Y. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Devi Christianti Yusuf, D. H. and R. M. Y. (2020). The Effect of Compensation and Job Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(4).
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6 (2), 173–178.
- Ghozali, L. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hazairin Habe. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku Fajar Agung Di Bandar Lampung. *JMK*, 10(2).
- Hendro Tamali dan Adi Munasip. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Heri Ginanjar, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4).
- Kadir, M. A., dan Amalia, L. (2017). The Effect of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Employee Performance of Yhe Ministry of Man Power. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(5), 73–80.
- Lestari, I. Dewi. (2016). Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah. Program Studi Teknik Informatika. *FTMIPA, Universitas Indraprasta PGRI*, 8(1), 15–24.
- Lumentut, M. D.S & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Air Madidi. *Jurnal EMBA*, 3(1).
- M Sandi Marta, B. B. (2019). LINGKUNGAN KERJA, MUNGKINKAH TIDAK BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA? *Junal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 18(1).
- M Zainal Arifin, Taher Alhabsji, H. N. U. (2016). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana

- Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2).
- Makarawung Seidy, A. dan F. R. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3458 – 3467.
- Miftahul Anshori and Andini Nurwulandari. (2021). Effect of Leadership, Compensation and Work Environment on Performance, With Job Satisfaction As The Intervening Variable In Employees PT. Sembilan Cahaya Abadi. *International Journal of Social Service and Research (IJSSR)*, 1(2).
- Mugungo, M. M., Muguna, A. T. dan Muriithi, D. K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resourch.*, 3(6), 47–59.
- Muhammad Ghofur, Dheasey Amboningtyas, Moh Mukeri Warso, A. T. H. (2017). EFFECT OF COMPENSATION, ORGANIZATION COMMITMENT AND CAREER DEVELOPING ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE. *Journal of Management*, 3(3).
- Nathalia, T. C. dan Y. K. (2012). Job Satisfaction Factors of Shoes Factory Staffs. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 17(1).
- Ni Nyoman Putu Martini, N. E. S. (2021). Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kebersihan Di Universitas Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Indodesia*, 7(1).
- Pareraway, A. S. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulut Tenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3).
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS.*, 4(1).
- Priyo Tri Atmojo, M. A. I. and P. P. (2022). Influence of Organizational Commitment, Work Environment, and Work Motivation as Intervening Variables on Job Satisfaction of Employees Directorate General of Foreign Trade, Ministry of Trade. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3).
- Putu Ayu Diah Juliarti, Anak Agung Putu Agung and I Nengah Sudja. (2018). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 2(4).
- Riansari, T. A. S. dan R. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiun Nasiona). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4).
- Safa'atus Solikhah and Dewi Andriani. (2023). The Effect of Organizational Commitment and Physical Work Environment on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Company. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18.
- Sanosra, A., Hakim, A. R., Cahyono, D., Qomariah, N., & Thamrin, M. (2022). Role Of Knoledge Sharing and Leadership Style In Improving Employee Performance with Work Culture As An Intervening Variable. *Universitas Brawijaya. Journal of Applied Management (JAM)*, 20(1), 920–937. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020>
- Simaremare, C. Dw. & Isyandi, H. B. (2015). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3).
- Sugiyono. (2013). *Statistik untuk Penelitian*. CV. Alfabeta.
- Surya, I. G. N. W. A. and I. B. K. (2017). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN TURNOVER INTENTION PADA AGENT PRU MEGAS. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(8).
- Suryono Efendi and Amirudin Yusuf. (2021). INFLUENCE OF COMPETENCE, COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB

SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE IN THE ENVIRONMENT OF
INDONESIAN PROFESSIONAL CERTIFICATION AUTHORITY. *International Journal
of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 5(3).

Wulandari, R., Hasibuan, Z. S., Daulay, E. B., & Kuncoro, A. (2021). Pengaruh Pengawasan,
Komitmen Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas
Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*,
3(1), 108–117.