

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI YANG BERDAMPAK PADA
KINERJA PEGAWAI NON MEDIS DI RUMAH
SAKIT MITRA SEHAT SITUBONDO**

Indri Dwi Anggraini
indridwiangraini0@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Siti Soeliha
siti_soleha@unars.ac.id
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

Lusiana Tulhusnah
lusiana@unars.ac.id
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

ABSTRACT

Mitra Sehat Situbondo Hospital is a private public hospital and is one of the type D hospitals located in the Situbondo Regency area. As a community service, hospital employees certainly need training, as well as a comfortable work environment and there must be organizational commitment. The purpose of this study was to analyze and examine the effect of training and work environment on organizational commitment that has an impact on the performance of non-medical employees at Mitra Sehat Hospital, Situbondo. The sampling technique used was the saturated sampling technique. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation - Partial Least Square (PLS-SEM) model.

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, indicating that the Effect of Training has no significant effect on Organizational Commitment, Work Environment has a significant effect on Organizational Commitment, the influence of training has a significant effect on employee performance, the work environment has a significant effect on employee performance, organizational commitment has a significant effect on employee performance. The results of the indirect effect hypothesis test show that the variable Effect of Training on Employee Performance through Organizational Commitment has a positive but not significant effect, Organizational Commitment on Employee Performance through Organizational Commitment has a significant positive effect.

Keywords: Effect of Training, Work Environment, Organizational Commitment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pelatihan yaitu menambah pengetahuan, keterampilan dan kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan. Istilah pelatihan guna menunjukkan bagaimana setiap

proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawainya, sehingga mereka bisa lebih baik dan menyesuaikan lingkungan kerja yang mereka geluti. Rumah sakit merupakan sarana kesehatan yang

dapat memberikan pelayanan dalam kesehatan kepada semua masyarakat. Lingkungan kerja adalah bagian yang sangat krusial dan berpengaruh terhadap jalannya operasional dari suatu perusahaan lingkungan kerja yang terhadap produktivitas perusahaan. Komitmen organisasi adalah salah satu hal yang bisa menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk bisa mencapai tujuannya. Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang diciptakannya. Rumah sakit juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang sesuai dengan standart yang diterapkan dan juga rumah sakit harus mampu memberikan kepuasan kepada setiap pasien. Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo adalah Rumah sakit yang telah terakreditasi paripurna sejak tanggal 16 Januari 2018. Memiliki visi & misi menjadi rumah sakit kepercayaan masyarakat kabupaten Situbondo. Rumah sakit ini tipe D yang memiliki keunggulan termasuk didalamnya komitmen terhadap mutu, kemudahan akses, kualitas pelayanan, kelengkapan spesialistik dan alat penunjang medis. Memiliki keunggulan yaitu fasilitas radiologi, laboratorium dan klinik gizi. Rumah sakit ini dapat dikatakan rumah sakit terbaik di Situbondo karena fasilitas untuk pasien dan pelayanan yang ada di rumah sakit mitra sehat memuaskan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bisa bekerja sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sebagai elemen utama suatu organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lainnya seperti teknologi, modal karena manusia yang mengendalikan faktor-faktor lainnya. Hasibuan (2016:10) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia”. Sumber daya manusia bisa dikatakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama di suatu pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktifitas di suatu organisasi atau perusahaan sehingga harus dikelola dengan begitu baik melalui Manajemen sumber daya manusia (MSDM). Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Pengendalian
- 5) Pengadaan
- 6) Pengembangan
- 7) Kompensasi
- 8) Pengintegrasian
- 9) Pemeliharaan
- 10) Kedisiplinan
- 11) Pemberhentian

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja pegawai dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya seperti apa guna untuk meningkatkan

keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan dalam usaha mencapai suatu tujuan. Pelatihan yang baik maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik juga sehingga menguntungkan bagi perusahaan maupun para pegawai, akan tetapi sebaliknya jika pelatihan yang buruk akan berdampak merugikan bagi pegawai maupun perusahaan sehingga bisa menyebabkan tujuan dari perusahaan tidak tercapai. Menurut Rivai (2009:225) mengemukakan bahwa “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Sofyandi (2008:119) indikator pelatihan yaitu meliputi :

- 1) **Kebutuhan Pelatihan**, didefinisikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang ada dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan menjadi meningkat.
- 2) **Peserta Pelatihan** yaitu orang yang datang ke program pelatihan (Diklat) dengan tujuan untuk mendapatkan nilai tambah berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan atau kompetensi.
- 3) **Materi Pelatihan** adalah serangkaian panduan yang memenuhi standar atau ukuran tertentu dan dipakai untuk kegiatan belajar mengajar.
- 4) **Pemberian Pelatihan** ialah bagaimana cara atau teknik menyalurkan keahlian tertentu yang ada terprogram dalam skedul

pelatihan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu suasana dimana pegawai melaksanakan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa yang aman dan bisa meningkatkan pegawai bekerja lebih optimal. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga pada waktu bekerja digunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai. Menurut Rivai (2006:165) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri”. Lingkungan kerja ini meliputi yaitu tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Menurut Sedarmiyanti (2011:31) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi para pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedangkan juga menurut Sedarmiyanti (2010:135) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja nonfisik ini juga termasuk lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada di sekitar

pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan semua tugasnya yang sudah dibebankan atau diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Sedarmayanti (2009:28) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki 5 indikator adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja
Guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan pegawai.
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja
Untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk menjaga proses metabolisme tubuh, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ketersediaannya oksigen dalam lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran para pegawai.
- 3) Kebisingan di tempat kerja
Polusi yang cukup menyibukkan para ilmuwan atau pegawai dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara-suara yang keberadaannya tidak dikehendaki oleh telinga.
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja
Salah satu bentuk dari pencemaran udara adalah adanya bau-bauan yang tidak sedap. Karena bau-bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
- 5) Keamanan di tempat kerja
Keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang begitu tinggi diperlukan oleh sebuah

organisasi, karena komitmen yang tinggi akan berpengaruh kepada situasi kerja yang professional. Menurut Robbins (2009:140) mengemukakan bahwa “Komitmen organisasi itu sendiri keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Komitmen yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai, dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi sering kali menjadi isu yang begitu sangat penting. Komitmen organisasi juga menjadi syarat penting didalam penilaian suatu pekerjaan, pegawai yang mempunyai komitmen organisasi didalam dirinya akan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan dirinya sendiri. Robbins (2009:101) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*)
Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya.
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*)
Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) Komitmen Normative (*Normative commitment*)
Komitmen normative merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi

untuk alasan-alasan moral dan etis.

Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan suatu kinerja dari perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja yaitu masing-masing dan suatu kelompok kerja di perusahaan. Kinerja adalah bagaimana seorang pegawai diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja dapat berjalan dengan baik dan meningkat apabila pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang begitu kondusif, mendapat perlakuan yang sama dengan pegawai lainnya, penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya serta mendapatkan umpan balik dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:160) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan". Kinerja juga sebagai bentuk dimana seorang pegawai mampu mengembangkan perasaan untuk saling menghargai antar pegawai, niat baik dan kerja sama antar pegawai satu dengan yang lainnya. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) indikator kinerja pegawai ada 5 sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah

siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

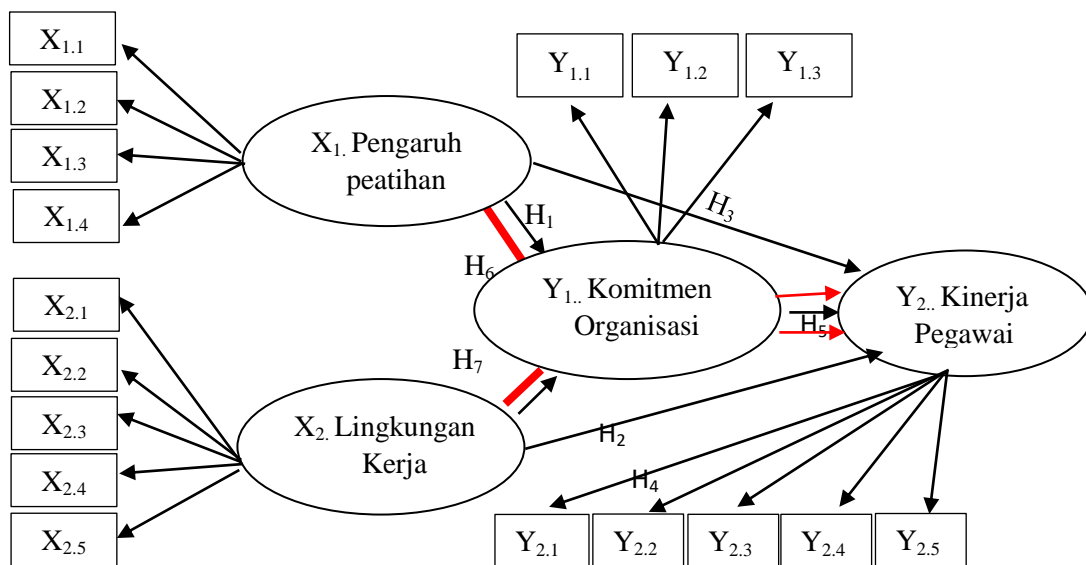
Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah suatu unsur pokok didalam sebuah penelitian dimana konsep teori akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antar variabel yang di teliti. Berdasarkan dari latar belakang

dan tinjauan pustaka peneliti ini menguji “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang berdampak pada Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo”. Maka dilihat dari hubungan variabel diatas Pengaruh

Pelatihan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (Y_1) dan Kinerja Pegawai (Y_2).

Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun sebagai berikut:

- H_1 : Pengaruh Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H_3 : Pengaruh Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H_4 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H_5 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

- H_6 : Pengaruh Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Komitmen Organisasi
- H_7 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

III. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016:60) “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting”. Penelitian ini ditunjukkan untuk mendapatkan jawaban-jawaban dan beberapa

penjelasan tentang sesuatu hal yang diamati oleh peneliti. Adapun penelitian yang akan diteliti tertuju pada Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo dimulai dengan *start* kemudian mengkaji variabel-variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pada penelitian ini di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo, tempatnya terletak di Curah Jeru RT 02/RW 11, Kecamatan Panji, Curah Jeru Timur, Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur 68323. Untuk waktu penelitian ini dilakukan selama tiga bulan lamanya yaitu dari bulan Maret hingga Mei 2022.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) mengemukakan “Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini yaitu Pegawai Nonmedis di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo yang berlokasi di Curah Jeru Timur RT 02/RW 11 Kabupaten Situbondo yang berjumlah 60 Pegawai Nonmedis. Menurut Arikunto (2013:131) “Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 orang, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua”. Berdasarkan jumlah dari populasi di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan tehnik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:168) mengemukakan bahwa “Teknik *Non*

Probability Sampling dengan total sampling atau sampel jenuh merupakan tehnik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Digunakannya tehnik ini karena populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampel jenuh penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 60 orang Pegawai Nonmedis di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model – Partial Least Square (PLS-SEM)*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi objek penelitian ini adalah Pegawai non medis di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Berikut merupakan penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin yang bersumber dari kuesioner penelitian yang diisi oleh pegawai non medis di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dalam penelitian ini dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*. Menurut Ghazali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai *outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan

valid. Apabila suatu output tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan". Nilai *outer loading* yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 0,7 dan nilai AVE yang harus terpenuhi dalam penelitian ini minimal angka diatas 0,5.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil yang telah didapatkan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan secara berulang sebagai bukti kebenaran pada objek yang terjadi di lapangan dengan menguji *crobanch alpha* dan *composite reliability*. Menurut Ghozali (2018:38) "Reliabilitas merupakan suatu alat ukur dalam kuesioner terhadap indikator yang terdapat dalam penelitian. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai *alpha* > 0,70 apabila *alpha* < 0,70 maka dapat di artikan tidak reliabel". Uji reliabilitas penelitian ini dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk menguji data yaitu *crobanch alpha* dan *composite reliability* nilai yang telah ditetapkan > 0,70 dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini untuk menganalisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Ghozali dan Ratmono (2013:80) menyatakan "Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai *cut off* yang dipakai apabila tolerance lebih dari 10 dan VIF yang ditetapkan kurang dari 10". Maka dapat

disimpulkan bahwa model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolinieritas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai VIF < 5 karena menggunakan analisis program Smart PLS 3.0.

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) mengemukakan bahwa "Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak", dalam arti distribusi data tidak menjauh nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standar deviation*) yang tinggi. Pada penelitian ini uji normalitas dapat dianalisis dari nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness*. Nilai *skewness* dan kurtosis dibandingkan dengan nilai Z kritis, untuk alpha 0,01 nilainya +/- 2,58 (Ghozali, 2018:28). Dalam penelitian ini dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang $2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Dalam penelitian ini Uji GOF dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur tiga *fit indeks* yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed Fit Index*) dengan ketentuan Jika SRMR nilai kurang dari 0,09 maka dikatakan *fit*. Jika *Chi-Square* nilai kecil maka dikatakan *fit*. Jika NFI nilai lebih dari 0,5 maka dikatakan *fit*. Maka dapat dikatakan bahwa model penelitian dikatakan *fit*, yang artinya konsep model struktural

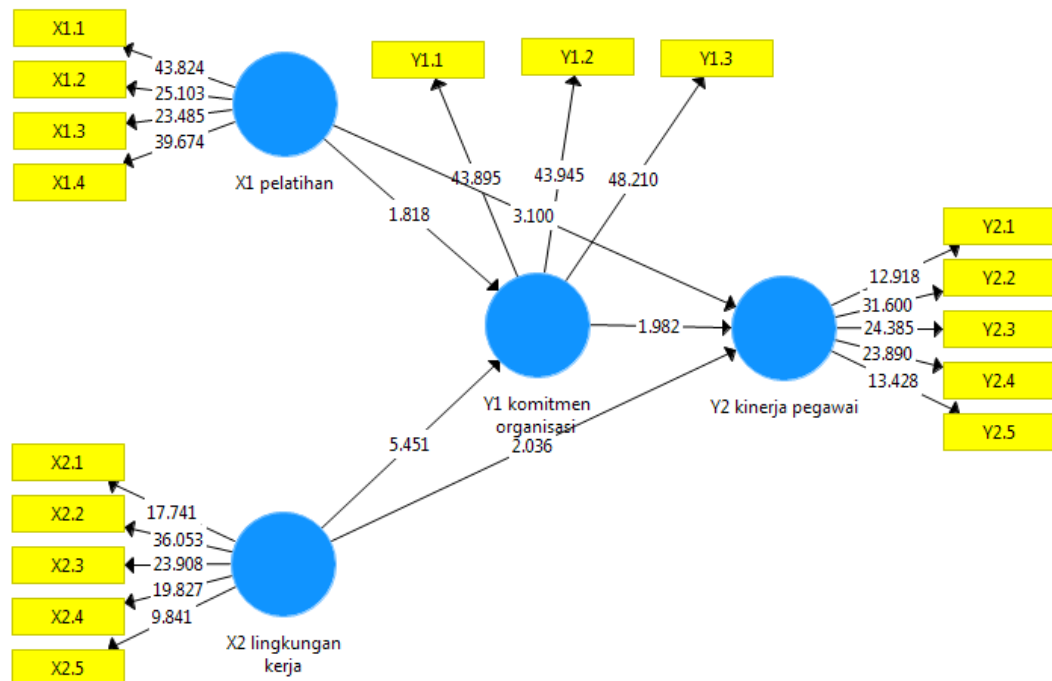
Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat diketahui melalui nilai *R-square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan”. Inner model dapat dianalisis dengan menggunakan sistem bootstrapping melalui program Smart PLS 3.0 selanjutnya dibuat persamaan struktural.

Analisis Persamaan Struktural

Ghozali (2013:36) mengemukakan bahwa “Analisis



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa Pengaruh Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai original sample yaitu positif (0,215) dan nilai P Value yaitu 0,087 (< 0,05). Dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak**.

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan jika Pelatihan berpengaruh positif tapi tidak signifikan. Artinya semakin meningkat atau rendah pelatihan di Rumah Sakit Mitra Sehat tidak berdampak signifikan terhadap komitmen pegawai Rumah Sakit Mitra Sehat. Pelatihan bukan faktor yang mempengaruhi meningkatnya komitmen organisasi di Rumah Sakit

Mitra Sehat Situbondo. Pelatihan tidak memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap komitmen organisasi karena komitmen pegawai telah terbentuk dalam diri pegawai dengan tingginya loyalitas setiap pegawai hal tersebut dibuktikan dengan pelayanan yang memuaskan yang diberikan kepada setiap pasien. Hasil penelitian ini menolak temuan dari Akhyar (2018).

Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai original sampel yaitu positif (0,653) dan nilai P value yaitu 0,000 (<0.05). Dengan **Hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan jika Pengaruh Pelatihan meningkat maka perilaku Lingkungan Kerja Komitmen Organisasi juga meningkat. terkait lingkungan kerja menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai yang artinya semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk tetap berorganisasi di perusahaan. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja pada komitmen organisasi, diterima. Komitmen pengelola anggaran terhadap organisasi akan tinggi, apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik didalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat diukur melalui kondisi fisik

bangunan maupun ruangan tempat kerja yang memadai, fasilitas kerja yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas yang cukup, hubungan kerja yang ada dalam organisasi tersebut berjalan dengan harmonis, demikian juga pola komunikasi yang efektif antar rekan kerja maupun dengan atasan sehingga berpengaruh terhadap lingkungan di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Apriliana (2021).

Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,431) dan nilai *P Value* yaitu 0,001 (> 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Pelatihan (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Y2), dengan demikian **Hipotesis 3 diterima**. Hal ini menjelaskan Pelatihan yang dilakukan kepada pegawai sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pegawai yang dijabat atau akan dijabat kedepannya. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku para pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Jafar (2022).

Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,283) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,042 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y2), dengan demikian **Hipotesis 4 diterima**. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang positif. Hal ini menunjukkan system Lingkungan Kerja yang baik mampu menjamin Kinerja Pegawai yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Lingkungan Kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas Kinerja Pegawai meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Meilina (2019).

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,270) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,044 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (Y1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y2). dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Komitmen Organisasi yang tinggi dari Pegawai Nonmedis dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai menjadi baik juga. Dengan

adanya Komitmen Organisasi dapat mendorong semangat pegawai untuk bekerja lebih baik dan bekerja maksimal untuk mengusahakan yang terbaik demi kemajuan organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Hasil penelitian memperkuat dan mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Siregar (2020).

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,058) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,285 ($< 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak**. Dengan adanya Pelatihan yang baik dalam suatu Lingkungan Kerja dan pegawai mampu menerapkan dalam organisasi maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di tambah dengan adanya Komitmen Organisasi yang dirasakan dalam diri pegawai. Pelatihan penting untuk diberikan kepada setiap pegawai karena dengan begitu mereka akan mempunyai Komitmen Organisasi yang tinggi terhadap apa yang mereka kerjakan. Pelatihan yang baik dan diterapkan oleh organisasi dan pegawai memahami program Pelatihnnya maka akan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasinya. Hasil

penemuan ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Akhyar (2018) dan Rasmuis (2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,243) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,046 ($< 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Komitmen Organisasi (Y1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**. Lingkungan Kerja yang baik kemudian di tambah dengan pegawai yang memiliki Komitmen Organisasi terhadap pekerjaannya itu pengaruhnya jauh lebih baik terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan hanya pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya Komitmen Organisasi ini merupakan variable yang mampu memperbesar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja juga mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai dengan adanya Lingkungan Kerja yang baik maka para pegawai akan lebih semangat bekerja dan mempunyai Komitmen Organisasi yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdulu oleh Syahroni (2019) dan Rasmuis (2018).

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat diambil

beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,215) dan *P value* yaitu sebesar 0,087 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_1 ditolak;
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,283) dan *P value* yaitu sebesar 0,042 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_2 diterima;
3. Pengaruh Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,431) dan *P value* yaitu sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_3 diterima;
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,653) dan *P value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_4 diterima;
5. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,270) dan *P value* yaitu sebesar 0,044 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_5 diterima;
6. Pelatihan berpengaruh signifikan positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kinerja Pegawai mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,058) dan *P value* yaitu sebesar 0,285 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_6 ditolak;

7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi melalui Kinerja Pegawai mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,176) dan *P value* yaitu sebesar 0,036 (<0,05). Hal ini berarti bahwa H_7 diterima;

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun beberapa saran akan dituliskan sebagai berikut:

Bagi Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo

Hasil penelitian ini dapat dijadikan evaluasi untuk terus mempertahankan dan meningkatkan Pelatihan, Lingkungan kerja, Komitmen Organisasi serta Kinerja Pegawai Nonmedis di Rumah Sakit Mitra Sehat diharapkan untuk bisa lebih meningkatkan Komitmen Organisasi terhadap pekerjaan yang dikerjakan guna meningkatkan kualitas Kinerjanya.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademik tentang pentingnya penggunaan variabel Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai dalam peningkatan kinerja SDM.

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan ilmuan saat ini.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sedarmiyanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmiyanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Stephen P.R 2009. *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh Penerbit Erlangga.
- Mulyadi dan Rivai 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Mathis L.R dan John J. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : IKAPI
- Arikunto S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi

Revisi. Jakarta: PT. Rineka
Cipta
Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis
Multivariate dengan*

Program IBM SPSS 25.
Badan penerbit Universitas
Diponegoro: Semarang