

Oktiviani Wulandari

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
Wulanokti1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh mengenai lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja perawat kontrak di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Metode menggunakan sampling jenuh pada 113 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien *determinasi*. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja perawat kontrak di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja non Fisik, Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study was conducted to determine the effect non-physical work environment, organizational commit and professionalism toperformance employe in Dr. Soedirman Hospital Kebumen Regency. By using Sampling jenuh with 113 responden. The data analysis technique used was multiple linier regression, t test, F test, and coefficient of determinan analys. The result showed that the regression model used has fullfiled classical assumption test. The research result showed that simultaneously the non-physical work environment, organizational commit and professionalism toperformance employe in Dr. Soedirman Hospital Kebumen Regency. While partially non-phisial work environment signifikan and positif to performance employe, organizational commit significantly and positif effect to performance employe, and profesionalism significantly and positif effect to performance employe.

Keyword: Non-Physical Work Environment, Organizational Commitmen, Profesionalism, Performace Employe.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan karena berperan dominan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai secara optimal. Organisasi tidak bisa terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas organisasi mempunyai modal yang besar dan teknologi yang modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Moekijat (2010:7), seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas karena kepuasan kerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama menuju hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi

memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang strategis dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dengan penilaian kinerja yang di hasilkan oleh karyawan.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja merupakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara keseluruhan dalam suatu organisasi yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas dalam waktu yang telah ditentukan oleh organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Sudarma, 2012).

Kinerja pegawai pada organisasi seperti rumah sakit dapat dilihat dari kualitas layanan yang diberikan kepada pengunjung, salah satu alat ukur penilaian dapat dilihat dari akreditasi yang dimiliki oleh rumah sakit. Akreditsi rumah sakit adalah suatu pengakuan yang diberikan oleh pemerintah kepada rumah sakit karena telah memenuhi

standar yang ditetapkan. Rumah sakit yang memiliki akreditasi yang baik menunjukkan memiliki mutu pelayanan kesehatan yang terus ditingkatkan. Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen memiliki akreditasi Paripurna, penilaian ini menunjukkan bahwa ketentuan-ketentuan yang ditetapkan sudah dapat dipenuhi dan memiliki mutu pelayanan yang baik.

Kinerja pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit dapat dilihat dari pelayanan tenaga medis. Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui tenaga kesehatan diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Rumah Sakit Dr. Soedirman memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, hal tersebut dapat dilihat dari angka kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan terus mengalami kenaikan. Pada tahun 2017 kepuasan terhadap pelayanan sebesar 78,48%, kemudian meningkat menjadi 79,92% pada tahun 2018 dan pada 2019 angka kepuasan pasien mencapai 80,53%. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh tenaga medis di Rumah sakit Dr. Soedirman memiliki mutu yang baik dan terus ditingkatkan setiap tahunnya.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan- bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di suatu organisasi. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang paling dekat dengan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang (Nitisemito, 2013).

Tenaga medis karyawan kontrak di Rumah Sakit Dr. Soedirman mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, dari segi sikap dan sifat atau hal lain yang tidak terlihat secara fisik. Perbedaan tersebut tidak menghalangi untuk membina hubungan baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Interaksi Tenaga medis karyawan kontrak di Rumah Sakit Dr. Soedirman berjalan dengan baik, hal ini terbentuk oleh kegiatan dan insentitas bertemu yang cukup tinggi menciptakan hubungan yang baik Hubungan karyawan yang baik maka akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam organisasi tersebut (Ahyari, 2005).

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal, kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Dengan

demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja non fisik yang semakin baik dan mendukung pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati (2015) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Komitmen Organisasi. Menurut Griffin (2010) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seseorang karyawan memihak kepada organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins:2010).

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dilakukan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan ketertarikan yang kuat terhadap organisasi. Kaaryawan dengan komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, karena dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi membuat individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menuju ke arah yang lebih baik. Komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, tujuan dari komitmen organisasi untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi. Komitmen organisasi yang dilakukan dengan baik akan meningkatkan prestasi karyawan karena karyawan akan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Sapitri, 2016).

Tenaga medis dengan status karyawan Kontrak di Rumah sakit Dr. Soedirman Kebumen memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi dapat dilihat dari kemauan yang tinggi untuk bekerja meskipun sebagai karyawan kontrak, tenaga medis tetap melakukan pekerjaan dengan baik dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, komitmen terhadap organisasi juga diwujudkan dengan kesetiaan untuk tetap bekerja sesuai dengan kontrak perjanjian yang telah disepakati, pada akhir periode kontrak kerja tenaga medis memperpanjang kontrak kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Setyarti dan Mulyanto, 2013).

Variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu profesionalisme. Profesionalisme merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh karyawan didalam sebuah organisasi, karena profesionalisme ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, dan cara pelaksanaan sesuatu) secara profesional. Organisasi dengan karyawan yang profesional dan memiliki kemampuan yang tinggi secara tidak langsung akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Wirjaynti (2014) karyawan yang profesional

adalah karyawan yang diandalkan, dipercaya karena keahlian, terampil, memiliki ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugasnya.

Karyawan kontrak pada Rumah Sakit Dr. Soedirman dalam bekerja mengedepankan profesionalisme. Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan dibutuhkan, tenaga medis melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan. Selain itu, profesionalisme karyawan juga dapat dilihat dari pergantian shift yang sangat rapi. Karyawan dalam melakukan rolling selalu sesuai dengan jam kerja atau bahkan lebih awal, dengan demikian pasien akan terus mendapatkan perawatan yang maksimal dari tenaga medis. Profesionalisme dapat diartikan sebagai kehandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti (Siagian, 2010). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin profesional karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga meningkat, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianti (2013) bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1992) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pengertian di atas, Roziqin (2010) mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Indikator kinerja pada penelitian ini dibatasi menurut Robbins (2006) :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Supardi (2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan baik bekerja dan lain sebagainya. Menurut Lewa dan Subono (2005), bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

Sedarmayanti (2009), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Hariandja (2012) :

1. Hubungan atasan dengan bawahan
2. Hubungan antar karyawan

Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya, individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi menurut Kharis (2010) sebagai berikut:

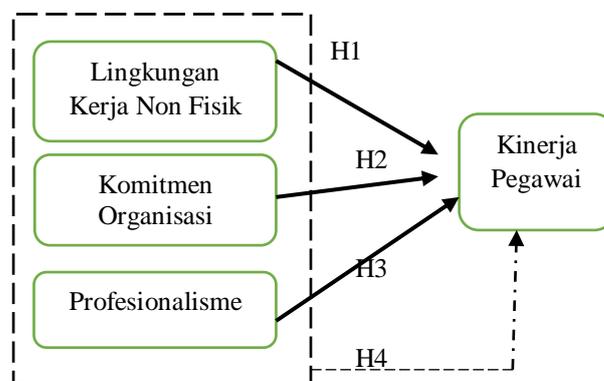
1. Kemauan karyawan untuk tetap bekerja.
2. Kesetiaan karyawan pada organisasi
3. Kebanggaan pada organisasi.

Profesionalisme

Menurut Soedarmayanti (2012) profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Menurut Siagian (2010) indikator yang digunakan untuk mengukur profesionalisme sebagai berikut:

1. Kemampuan.
2. kualitas
3. Sarana dan Prasarana
4. Jumlah SDM
5. Kehandalan

Gambar 1
Metode Empiris



HIPOTESIS PENELITIAN

H₁ : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perawat kontrak di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perawat kontrak di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

H₃: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perawat kontrak di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

H₄: Lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, dan profesionalisme kinerja karyawan pada perawat kontrak di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

METODE

Sugiyono (2014) mendefinisikan objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lingkup objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah mengenai lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, profesionalisme dan kinerja pegawai pada perawat kontrak Rumah Sakit Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah perawat kontrak di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen berjumlah 113 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan 113 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif, Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, koefisien determinasi) menggunakan program SPSS.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_{PBV} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Lingkungan Kerja Non Fisik

X₂ = Komitmen Organisasi

X₃ = Profesionalisme

b₁ = Koefisien variabel X₁

b₂ = Koefisien variabel X₂

b₃ = Koefisien variabel X₃

e = Standar *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Disdukcapil Kabupaten Kebumen

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kebumen berdiri sejak 1917 yang dikelola oleh misi Zending Belanda. Sejak tahun 1953, RSUD Kabupaten Kebumen resmi menjadi milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen. Berdasarkan surat keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 23/Menkes/SK/VI/1983 tentang penetapan tambahan rumah sakit umum pemerintah sebagai rumah sakit umum pemerintah kelas B dan C, maka RSUD Kabupaten Kebumen menjadi Rumah Sakit Pemerintah kelas C. RSUD Kabupaten Kebumen selama 98 tahun beroperasi di Dusun Bojong Kelurahan Panjer Kecamatan Kebumen, tepatnya di selatan jalur kereta api disebelah barat Stasiun Kebumen. Gedung tersebut merupakan peninggalan Belanda dan strategis pada masanya.

Sejak 1 maret 2015 operasional RSUD Kebumen pindah secara keseluruhan ke gedung baru yang beralamat di Jalan Liingkar Selatan Desa Muktisari Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebmen, bersamaan dengan kepindahan tersebut RSUD Kabupaten Kebumen resmi menggunakan nama RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang terkumpul sebanyak 113 responden, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin			
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-Laki	40	36%
2	Perempuan	73	64%
Total		113	100%

Sumber: data primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang atau 36%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 73 orang atau 64%.

Tabel.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia			
No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20-25	27	24%
2	26-30	58	51%
3	31-35	24	21%
4	>36	4	4%
Total		113	100%

Sumber: data primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 27 orang atau 24%. Responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 58 orang atau 51%. Responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 24 orang atau 21%. Responden dengan usia >36 tahun sebanyak 4 orang atau 4%.

Tabel.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pekerjaan	Jumlah	Prosentase
1	1 tahun	14	12%
2	2 tahun	15	13%
3	3 tahun	12	10%
4	>4 tahun	72	65%
Total		113	100%

Sumber: data primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden dengan karakteristik masa kerja 1 tahun sebanyak 14 orang dengan prosentase 12%, responden dengan masa kerja 2 tahun sebanyak 15 orang dengan prosentase 13%, responden dengan masa kerja 3 tahun sebanyak 2 orang dengan prosentase 10%, dan responden dengan masa kerja >4 tahun sebanyak 72 orang atau 65%.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana untuk menentukan r_{tabel} dengan rumus $df = n-2$. Dimana n = sampel. Dengan level of signifikan 95%.

$$df = (113-2) = 109$$

$$R_{tabel} = 0,1848$$

Hasil uji validitas pada penelitian ini untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel.4

Output Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Butir Kuisisioner	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	KET
1	Y1.1	0,731	0,1848	0,000	VALID
2	Y1.2	0,671	0,1848	0,000	VALID
3	Y1.3	0,713	0,1848	0,000	VALID
4	Y1.4	0,599	0,1848	0,000	VALID
5	Y1.5	0,633	0,1848	0,000	VALID

Sumber: olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan butir pertanyaan dapat digunakan karena memiliki r_{hitung} yang lebih tinggi dari r_{tabel} , dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ sehingga dapat digunakan atau dikatakan **VALID**.

Tabel.5

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Butir Kuisisioner	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	KET
1	X1.1	0,630	0,1848	0,000	VALID
2	X1.2	0,782	0,1848	0,000	VALID
3	X1.3	0,812	0,1848	0,000	VALID
4	X1.4	0,678	0,1848	0,000	VALID

Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel 5 hasil output uji validitas untuk variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan atau valid. Hal tersebut dikarenakan r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$.

Tabel.6

Output Uji Validitas Komitmen Organisasi

No	Butir Kuisisioner	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	KET
1	X2.1	0,804	0,1848	0,000	VALID
2	X2.2	0,862	0,1848	0,000	VALID
3	X2.3	0,854	0,1848	0,000	VALID

Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel 6 Output uji validitas untuk variabel komitmen organisasi secara keseluruhan mulai dari X2.1, X2.2, X2.3, dapat digunakan atau valid. Hal tersebut berdasarkan r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$

Tabel.7

Hasil Output Uji Validitas Variabel Profesionalisme

No	Butir Kuisisioner	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	KET
1	X3.1	0,745	0,1848	0,000	VALID
2	X3.2	0,805	0,1848	0,000	VALID
3	X3.3	0,539	0,1848	0,000	VALID
4	X3.4	0,823	0,1848	0,000	VALID
5	X3.5	0,771	0,1848	0,000	VALID

Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa secara keseluruhan butir pertanyaan pada variabel profesionalisme dapat digunakan atau valid. Karena r_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada r_{tabel} , dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama.

Tabel.8

Output Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Croncbach	KET
1	Kinerja	0,678	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,677	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,791	Reliabel
4	Profesionalisme	0,797	Reliabel

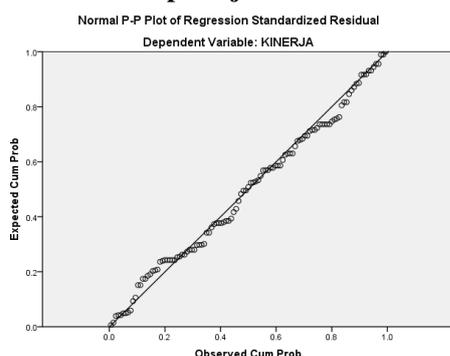
Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan hasil output untuk uji reliabilitas variabel kinerja, lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, dan profesionalisme secara keseluruhan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kuisisioner reliabel atau handal karena nilai α croncbach yang diperoleh $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji grafik normal p-plot, analisis Grafik normal P-Plot pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas grafik yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar.2
Output Uji Normalitas



Sumber: Olah data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan normal P-Plot diketahui bahwa data terdistribusi normal, hal tersebut dilihat dari plot-plot yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Penilaian mengenai multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka menunjukkan dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas:

Tabel.9
Output Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LK_NON_FISIK	.699	1.431
KOMITMEN	.678	1.475
PROFESIONALISME	.657	1.521

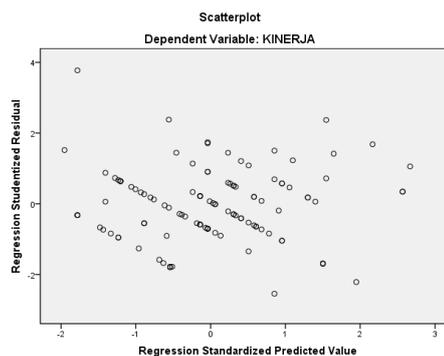
Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas, hal tersebut dilihat dari nilai *Tolerance* yang > 0,1 dan nilai VIF yang < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan scatter plot untuk menguji heteroskedastisitas, hasil pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar.3
Scatter Plot



Sumber: olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan gambar diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas, karena plot tersebar dibawah dan diatas sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola apapun.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu indikator variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik (X₁), komitmen organisasi (X₂), dan profesionalisme (X₃) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Hasil yang diperoleh, sebagai berikut:

Tabel.10
Output Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Standardize		
	Unstandardize	d	
		d Coefficients	Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.733	1.039	
LK_NON_FISIK	.636	.095	.501
KOMITMEN	.246	.082	.228
PROFESIONALISM	.143	.062	.179

Sumber: olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dianalisis model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,733 + 0,636 X_1 + 0,246 X_2 + 0,143 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai Konstanta yang dihasilkan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebesar 2,733 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, dan profesionalisme (X₁, X₂, X₃ = 0) maka nilai kinerja dalam model persamaan ini sebesar 2,733.
2. Koefisien lingkungan kerja non fisik sebesar 0,636. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel lingkungan kerja non fisik naik sebesar 1, maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,636 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X₂, X₃ = 0).
3. Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,246. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa setiap variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 1,

maka variabel nilai kinerja akan naik sebesar 0,246 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_3 = 0$).

- Koefisien profesionalisme sebesar 0,143. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel profesionalisme mengalami kenaikan sebesar 1, nilai kinerja akan naik sebesar 0,143 dengan asumsi variabel lain tetap ($X_1, X_2 = 0$).

Uji Hipotesis

Uji Statistik t

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari mana masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen secara parsial akan mempengaruhi variabel independen, jika derajat kepercayaan $< 5\%$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil pengujian parsial dengan jumlah df sebesar 109 ($113-4$) yaitu 1,98197 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.11
Output Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	2.733	1.039	2.630	.010
LK_NON_FISIK	.636	.095	6.686	.000
KOMITMEN	.246	.082	2.998	.003
PROFESIONALISME	.143	.062	2.316	.022

Sumber: olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) terhadap kinerja (Y).

Hasil uji t pada tabel 11 menunjukkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,686 > t_{tabel} 1,98197$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja **H₁ = diterima**.

- Variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y).

Hasil uji t untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,998 > t_{tabel} 1,98197$ dengan demikian membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja **H₂ = diterima**.

- Variabel profesionalisme (X_3) terhadap kinerja (Y).

Hasil uji t diketahui nilai signifikansi dan t_{hitung} untuk variabel profesionalisme sebesar $0,022 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,316 > t_{tabel} 1,98197$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja **H₃ = diterima**.

Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.F) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian uji statistik F:

Tabel.12
Output Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square		
			F	Sig.	
1 Regression	227.153	3	75.718	48.469	.000 ^a
Residual	170.280	109	1.562		
Total	397.434	112			

Sumber: olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan $F_{hitung} 48,469 > F_{tabel} 2,68$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa **H₄** terdapat pengaruh simultan antara variabel lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja **Diterima**.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018: 97). Kontribusi variabel lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel.13
Output Koefisien Determinasi

Model	R Square			Std. Error of the Estimate
	R	Adjusted R Square	of the	
dimension0 1	.756 ^a	.572	.560	1.24988

Sumber: olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R²* adalah 0,560 atau sebesar 56,0% dalam menjelaskan variabel dependen artinya variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 56,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja sebesar 56,0% sedangkan sisanya 44,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji statistik t diketahui bahwa menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,686 > t_{tabel} 1,987$, sehingga variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada tenaga medis di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati (2015) bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan

kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat arasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Berdasarkan jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik di Rumah Saki Dr. Soedirman cukup baik. Kondisi yang diciptakan di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan yang tercipta, hal tersebut membuat komunikasi menjadi baik sehingga antar tenaga medis karyawan kontrak memiliki hubungan yang baik. Hubungan antar karyawan yang baik menimbulkan kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja pegawai menjadi naik dan lebih baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2017) bahwa lingkungan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik lingkungan non fisik tempat karyawan bekerja maka kinerjanya juga meningkat.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji statistik t diketahui bahwa menunjukkan signifikansi $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,998 > t_{tabel} 1,987$, sehingga variabel komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada tenaga medis di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyarti dan Mulyanto (2013) bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut dengan mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi, dalam bentuk proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Kharis, 2010).

Berdasarkan jawaban responden mengenai komitmen terhadap organisasi di Rumah Sakit Dr. Soedirman Cukup baik. Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan, pada Rumah Sakit Dr. Soedirman karyawan memiliki kebanggaan akan pekerjaannya. Karyawan yang bangga terhadap pekerjaan melakukan pekerjaan dengan maksimal, sehingga memiliki komitmen terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riono, dkk (2020) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji statistik t diketahui bahwa menunjukkan signifikansi $0,022 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,316 > t_{tabel} 1,987$, sehingga variabel profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada tenaga medis di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen. Hasil

penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianti (2013) bahwa secara parsial profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Soedarmayanti (2012) profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai profesionalisme dapat diketahui bahwa profesionalisme merupakan sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemampuan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tingkatan masing-masing. Profesionalisme merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, sehingga dalam organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan dengan profesionalisme yang tinggi.

Berdasarkan jawaban responden mengenai profesionalisme di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen cukup baik. Profesionalisme tenaga medis karyawan kontrak di Rumah Sakit Dr. Soedirman dapat dilihat dari jumlah sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan yang profesional akan mampu melakukan pekerjaan sesuai tugas dan ketentuan. Profesionalisme dalam menangani pasien seperti satu tenaga medis dapat melaksanakan tugas untuk menjaga beberapa pasien dalam satu ruangan, jumlah sumber daya manusia yang tepa akan memaksimalkan potensi yang dimiliki sehingga kinerjanya akan meningkat. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianti (2013) bahwa profesionalisme karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja pada perawat kontrak di Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan hasil berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik pada instansi atau tempat bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja, maka karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Variabel profesionalisme berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme yang tinggi dari pegawai dapat meningkatkan kinerja.
4. Berdasarkan uji F variabel lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, dan profesionalisme berpengaruh simultan terhadap kinerja. Pengaruh koefisien determinasi variabel lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja sebesar 56,0%.

Saran

Bagi Rumah Sakit Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen dapat meningkatkan lingkungan kerja non fisik dengan menjaga hubungan antara perawat kontrak agar harmonis dan tidak mengganggu pekerjaan. Selain itu, Rumah Sakit Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen dalam memberikan pelayanan lebih meningkatkan pengendalian diri agar tetap memperoleh kinerja yang baik. Rumah Sakit Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen dapat meningkatkan Profesionalisme perawat kontrak dengan cara memberikan fasilitas yang memadai agar kinerja perawat kontrak meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dengan menambahkan variabel penelitian lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Arianti, Reni Kristina. 2013. "Pengaruh Profesionalisme, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Nurse dan Cargiver Indonesia". *Jurnal MIIX*, Vol 3. No.2 Hal:121-132.
- Arikuno, Suharsimi.(2016). *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bnadung: Alfabeta.
- Gibson, et al. 2013. *Penilaian Kinerja*, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama: Cetakan Keempat*. Jakarta: Andi.
- Griffin, Moerhad. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno.2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kharis, Indra. 2010. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Guru SMA Negeri 3 Bandung". *Jurnal Admiistrasi dan Bisnis*. Vol. 3 No. 1. Hal 176-189.
- Kountur, R. (2004). *Metode Penelitian*. Jakarta: Raya Grafindo Persada.
- Lewa, K I dan Subowo. 2005. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon". *Jurnal Sinergi*. Vol. 3. No.2 Hal: 223-235.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Moekijat. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riono, Slamet Bambang, dkk. 2020. "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal". *Synteax Idea*. Vol2. No4. Hal: 138-147.
- Robbins. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averros Press.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan ke-4)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. 2004. *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi.

- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 55-60.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: R.A.De.Rozarie.
- Wicaksana, Sony Sanjaya .2015. "Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI: Jurnal *Administrasi dan Bisnis*. Vol. 3. No.4. Hal:317-324.
- Wirawan. 2009. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.