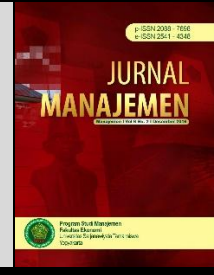




JURNAL MANAJEMEN

Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *WORK LIFE BALANCE*, DAN *WORKLOAD* TERHADAP *PERFORMANCE* TENAGA KESEHATAN RUMAH SAKIT UMUM (RSU) MUHAMMADIYAH

Alif Via Rahma Wijayanti¹
Siti Chamidah²
Titis Purwaningrum³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: vialif36@gmail.com

Informasi Naskah

Diterima:

35 Juli 2024

Revisi:

14 Juli 2024

Terbit:

26 Juli 2024

Kata Kunci:

Organizational Commitment, Work Life Balance, Workload, Performance

Abstrak

This research aims to find out how much influence organizational commitment have on the performance of health workers at RSU Muhammadiyah,, work life balance have on the performance of health workers at RSU Muhammadiyah, and workload have on the performance of health workers at RSU Muhammadiyah.

The method used in this research is a quantitative research method. Research variable data was collected by distributing questionnaires to 70 respondents using probability sampling techniques with the simple random sampling method.

The results of this research show that organizational commitment has a significant effect on performance, work life balance does not have a significant effect on performance, workload has a significant effect on performance. The R-Square value shows 70.8%, the remaining 29.2% is influenced by other variables not examined in this research.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Menurut (Alan Pranata et al., 2022) tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai apabila ditunjang dengan kinerja karyawan yang baik dan tinggi, dalam dunia kerja komitmen seseorang terhadap suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Azeem (2010) organisasi dapat berhasil serta berkualitas tidak hanya bergantung hanya pada kompetensi sumber daya manusianya melainkan juga komitmen terhadap suatu organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen pada suatu organisasi akan bekerja dengan penuh perhatian terhadap tugasnya, bertanggung jawab serta

loyal terhadap organisasi. Seorang dapat dilihat mempunyai komitmen yang kuat terhadap sesuatu menunjukkan dedikasi yang mendalam pada organisasi, jika seseorang memiliki keyakinan yang kokoh dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, motivasi yang tinggi untuk berkontribusi dan tekad yang kuat untuk tetap setia pada organisasi akan muncul.. Selain komitmen organisasi, penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan karena tidak seimbangnya antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan atau *work life balance*. Menurut (Wijaya, 2020) *Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan individu dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu serta keterlibatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan pribadi, seperti dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat. *Work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggung jawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya. Sedangkan perusahaan memandang *work-life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya. Tuntutan pekerjaan terhadap karyawan dapat menimbulkan kelelahan, beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Beban kerja adalah tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan dan harus diselesaikan oleh karyawan. Menurut Maharani & Budianto (2019) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri individu sehingga akan timbul stres. Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan apabila beban kerja yang tidak sesuai dengan karyawan. Kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi, ditandai dengan karyawan yang telah masuk dan bekerja dalam organisasi tetapi memilih untuk keluar dengan alasan ingin dekat dengan tempat tinggal, selain itu seringnya izin kerja karena merasa jenuh dengan pekerjaan. Tenaga kesehatan yang memiliki jam kerja tidak teratur, perubahan jam kerja atau shift membuat tenaga kesehatan sulit untuk mengatur *work life balance*. Serta tingginya beban kerja yang ditanggung oleh tenaga kesehatan karena banyaknya jumlah pasien yang harus dilayani, sedangkan tenaga kesehatan yang tersedia terbatas jumlahnya. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *organizational commitment*, *work life balance*, dan *workload* terhadap *performance* tenaga kesehatan RSU Muhammadiyah.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Organizational commitment

Komitmen organisasi sangat penting dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi, komitmen terhadap organisasi akan tercapai ketika anggota organisasi menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Nurmala & Jasin, 2021). Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan literatur dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ho1 : *Organizational commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *performance* karyawan

Ha1 : *Organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *performance* karyawan

Work life balance

Dalam kehidupan karyawan *work life balance* dalam praktiknya seringkali membuat karyawan

tidak fokus dalam pekerjaannya, bahkan beberapa mengeluhkan bahwa mereka tidak mampu membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dan urusan pekerjaan, sehingga sering terjadi karyawan lebih mementingkan urusan pekerjaan dibandingkan urusan pribadi, begitu sebaliknya, dalam hal ini mereka tidak mampu memilih mana yang harus diprioritaskan. Akibatnya, banyak diantara mereka mengalami penurunan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Arifin & Muharto, 2022) menunjukkan bahwa *work life balance* memberikan dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan literatur dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ho2 : *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *performance* karyawan

Ha2 : *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *performance* karyawan

Workload

Menurut Syeikholbi et al., (2023) beban kerja merupakan tugas yang harus dikerjakan yang didasari oleh keahlian, apabila tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan fisik, keahlian serta waktu yang tersedia maka dapat menjadi sumber tekanan. Perlunya beban kerja yang sesuai dan merata dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena tanpa kesesuaian dan beban kerja yang tidak merata menimbulkan beberapa karyawan sibuk bekerja, sedangkan yang lain minim dengan pekerjaannya (Wijaya et al., dalam Kurniawan, 2023). Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Widodo & Widiyawan, 2021) yang mengatakan bahwa adanya hubungan positif antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan, yang artinya apabila beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan juga akan menurun. Berdasarkan literatur dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ho3 : *Workload* tidak memberikan dampak yang signifikan pada *performance* karyawan.

Ha3 : *Workload* memberikan dampak signifikan terhadap *performance* karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini menggunakan metode simple random sampling, di mana sampel diambil secara acak dari populasi tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi dan mencakup semua bagian populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 237 tenaga kesehatan sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Berikut adalah rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{237}{1 + 237 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{237}{1 + 237 (0,01)}$$

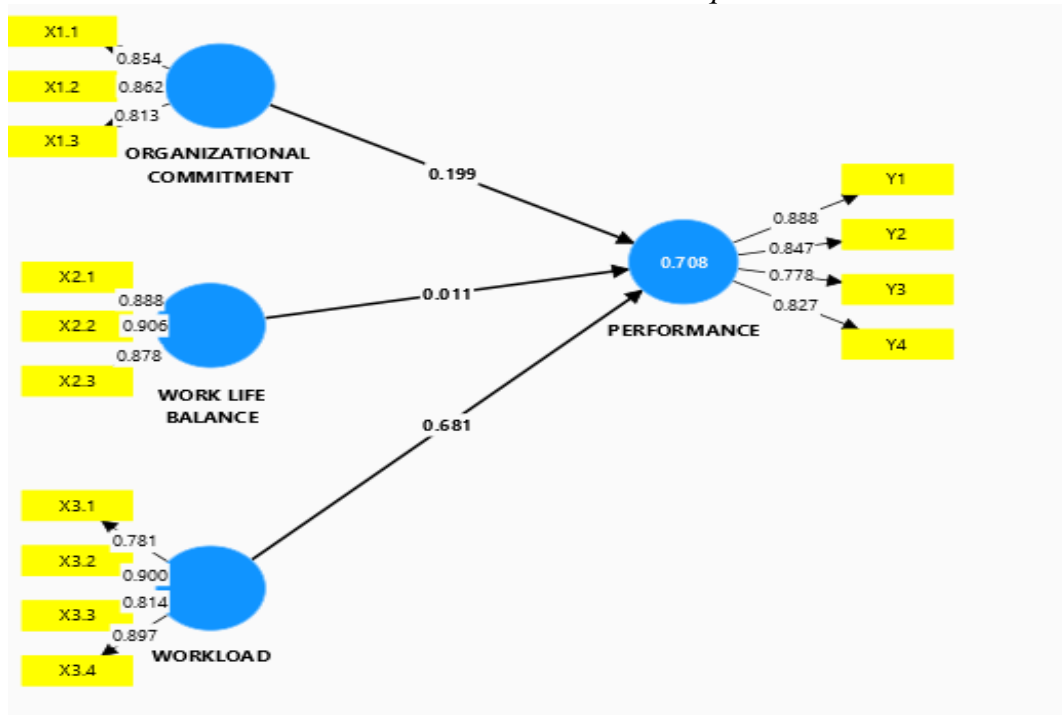
$$n = 70,32$$

Proses pengambilan data dilakukan melalui pembagian kuesioner kepada tenaga kesehatan RSU Muhammadiyah Ponorogo. Kemudian dilakukan beberapa pengujian pada data yang telah didapat, seperti uji validitas dan reliabilitas. Data primer yang telah didapat diolah menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* smartPLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa setiap indikator pada setiap variabel memiliki nilai *outer loading* >0,7 yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan indikator variabel layak digunakan pada penelitian ini, berarti bahwa semua indikator yang digunakan sudah memenuhi ketentuan *outer loading* seperti pada gambar berikut :

Gambar 1
Skema Model *Partial Least Square*



Sumber: Data primer diolah,2024

a) Uji validitas konvergen

Menurut (Hair et al., 2017) menyatakan bahwa Sebagai aturan praktis, *outer loading* yang lebih besar dari 0,7 digunakan untuk menilai validitas konvergen. Setelah kuesioner didistribusikan kepada 70 responden yaitu tenaga kesehatan yang bekerja di RSUD Ponorogo, kuesioner lalu dikumpulkan dan diolah dengan smartPLS 3 yang menghasilkan *outer loading factors* sebagai berikut :

Tabel 1.
Nilai *outer loading*

No.	Item Pernyataan	Nilai <i>outer loading</i>	Status
1.	X1.1	0,854	Valid
2.	X1.2	0,862	Valid
3.	X1.3	0,813	Valid
4.	X2.1	0,888	Valid
5.	X2.2	0,906	Valid
6.	X2.3	0,878	Valid
7.	X3.1	0,781	Valid
8.	X3.2	0,900	Valid
9.	X3.3	0,814	Valid
10.	X3.4	0,897	Valid

11.	Y1	0,888	Valid
12.	Y2	0,847	Valid
13.	Y3	0,778	Valid
14.	Y4	0,827	Valid

Sumber : Data primer diolah SmartPLS4,2024

b) Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan menggunakan nilai *Average Variant Extracted (AVE)*. Untuk masing-masing indikator dinyatakan dalam model yang baik apabila nilai *Average Variant Extracted (AVE)* >0.5.

Tabel 2.

Nilai *Average Variant Extracted (AVE)*

No.	Variabel	Nilai AVE	Status
1.	<i>Organizational Commitment</i>	0,711	Valid
2.	<i>Work Life Balance</i>	0,794	Valid
3.	<i>Workload</i>	0,721	Valid
4.	<i>Performance</i>	0,699	Valid

Sumber : Data primer diolah SmartPLS4,2024

c) Uji reliabilitas

Menurut (Hair et al., 2017) Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memenuhi syarat *rule of thumb* nilai *Cronbach's Alpha* dan *Compostie Reliability* harus >0,7.

Tabel 3.

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Compostie Reliability*

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Compostie Reliability</i>	Status
1.	<i>Organizational Commitment</i>	0,797	0,881	Reliabel
2.	<i>Work Life Balance</i>	0,870	0,920	Reliabel
3.	<i>Workload</i>	0,870	0,912	Reliabel
4.	<i>Performance</i>	0,859	0,903	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SmartPLS4,2024

Pengujian model struktural (*inner model*)

Model struktural (*Inner Model*) yang dilakukan dengan *R-Square (R2)* untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Kriteria *R-Square* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.

Kriteria *R-Square*

No.	Rentang	Kategori	Keterangan
1.	0,01 - 0,25	Lemah	Menunjukkan bahwa terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
2.	0,26 – 0,50	Moderat	Menunjukkan bahwa terdapat efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen

3.	0,51 – 0,75	Kuat	Menunjukkan bahwa terdapat efek yang kuat dari variabel eksogen terhadap endogen
4.	0,76 – 0,99	Sangat kuat	Menunjukkan bahwa terdapat efek yang sangat kuat dari variabel eksogen terhadap endogen

Sumber : Diadaptasi dari Hair, 2017

Tabel 5
Nilai R-Square

No.	Variabel	R-Square	Adjusted R Square
1.	Y (<i>Performance</i>)	0,708	0,694

Sumber : Data primer diolah SmartPLS4,2024

Berdasarkan kriteria model nilai R-Square pada tabel diatas menghasilkan nilai model struktural (*inner model*) sebesar 0,708. Mengacu pada kriteria R-Square, nilai 0,708 termasuk dalam kategori “kuat”, yang artinya model tersebut menunjukkan bahwa terdapat efek yang kuat dari variabel eksogen terhadap endogen, sedangkan sisanya 29,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Pengujian hipotesis

Hubungan antar variabel dalam metode penelitian ini dapat diketahui dari hasil estimasi *path coefficient* (koefisien jalur) dan T-statistik serta *p-value* (tingkat signifikasinya). Jika nilai p kurang dari 0,05. Jika nilai p kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai p lebih dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Tabel 6
Hasil estimasi *Path Coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>	Keterangan
X1->Y	0,199	0,205	0,088	2,261	0,024	Signifikan
X2->Y	0,011	0,013	0,071	0,149	0,882	Tidak signifikan
X3->Y	0,681	0,685	0,096	7,067	0,000	Signifikan

Sumber : Data primer diolah SmartPLS4,2024

Penjelasan dari pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *performance* tenaga kesehatan RSUD Muhammadiyah Ponorogo, ini terlihat dari *p-value* dan t-statistik. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dari penelitian ini diterima.
2. Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *performance* tenaga kesehatan RSUD Muhammadiyah Ponorogo, ini terlihat dari *p-value* dan t-statistik. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini ditolak.
3. Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah *workload* berpengaruh signifikan terhadap *performance* tenaga kesehatan RSUD Muhammadiyah Ponorogo, ini terlihat dari *p-value*

dan t-statistik. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Performance* Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo.
2. *Work Life Balance* tidak memiliki dampak yang signifikan pada *Performance* Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo.
3. *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Performance* Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo.

REFERENSI

- Alan Pranata, K., Landra, N., Made Dwi Puspitawati, N., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, F. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *jurnal EMAS*, volume 3(nomor 3), 202–216.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 01(04), 295–299. <https://doi.org/10.4236/psych.2010.14038>
- Dewi, N. P. S., Widyani, A. A. D., & Utam, N. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. *Jurnal Emas*, 2(3), 202–208. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1833>
- Hair, J., Hult, T., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.
- Kurniawan, R. (2023). *Analysis of Workload , Competence , and Workplace Discipline Effects on Employee Performance*. 2(1), 30–40.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Management Review*, 3(2), 327–332. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Syeikhholbi, D., Puspaningtyas, D., & Efendi Silalahi, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cahya Medika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 19(1), 82–89.
- Widodo, J., & Widiyawan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(2), 124–132.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (studi pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.

