

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Catur Johan Purnomo¹⁾, Diah Miryati²⁾, Joko Suyono³⁾

^{1,2,3)}Universitas Narotama, Surabaya, Indonesia

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

Doi: 10.29138/jkis.v3i1.56

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Puskesmas Asemrowo Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Asemrowo Surabaya berjumlah 47 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Asemrowo Surabaya. Di antara ketiga variabel tersebut, profesionalisme terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Asemrowo Surabaya.

Kata kunci : lingkungan kerja, komitmen organisasi, profesionalisme, kinerja.

1. PENDAHULUAN

Puskesmas Asemrowo Surabaya, sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan primer, memiliki peran yang krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Puskesmas ini bertanggung jawab untuk menyediakan layanan kesehatan dasar yang mencakup promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Sebagai unit pelayanan kesehatan primer, Puskesmas Asemrowo menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, terutama bagi mereka yang tinggal di wilayah sekitarnya. Keberhasilan Puskesmas Asemrowo dalam menjalankan perannya sangat bergantung pada kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai Puskesmas menjadi faktor kunci dalam memastikan pelayanan yang diberikan berkualitas dan memuaskan. Kinerja pegawai mencakup berbagai aspek, mulai dari efisiensi dalam menjalankan tugas, kualitas interaksi dengan pasien, hingga kemampuan dalam menangani berbagai masalah kesehatan. Pegawai yang berkinerja baik akan mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan ramah kepada pasien. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kepuasan pasien dan citra Puskesmas secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengelola berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang optimal.

Selain itu, kinerja pegawai juga berhubungan erat dengan keberlanjutan dan pengembangan organisasi kesehatan itu sendiri. Pegawai yang berkinerja baik tidak hanya berkontribusi pada pelayanan yang berkualitas, tetapi juga pada efisiensi operasional dan inovasi dalam pelayanan kesehatan. Dalam jangka panjang, hal ini akan meningkatkan reputasi dan daya saing Puskesmas Asemrowo di tengah persaingan yang semakin ketat.

Untuk memastikan bahwa Puskesmas Asemrowo dapat terus memberikan pelayanan yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan masyarakat, manajemen harus fokus pada pengembangan kinerja pegawai. Ini melibatkan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan profesionalisme, serta pengembangan strategi untuk memperbaiki dan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai, yang pada akhirnya diharapkan dapat membantu dalam merumuskan kebijakan dan program peningkatan kinerja di Puskesmas Asemrowo Surabaya.

Fenomena pentingnya kinerja pegawai bagi Puskesmas Asemrowo Surabaya tidak dapat diabaikan dalam konteks pelayanan kesehatan saat ini. Kinerja pegawai yang baik menjadi faktor krusial dalam menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Di tengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap pelayanan kesehatan yang cepat, efisien, dan berkualitas, Puskesmas Asemrowo harus mampu memenuhi ekspektasi tersebut agar dapat terus beroperasi dengan baik dan memberikan manfaat maksimal bagi komunitas sekitarnya.

Fenomena ini menjadi semakin signifikan mengingat peran Puskesmas sebagai garda terdepan dalam sistem kesehatan nasional. Puskesmas Asemrowo, seperti Puskesmas lainnya, memiliki tanggung jawab besar dalam melaksanakan berbagai program kesehatan yang meliputi upaya preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif. Kinerja pegawai Puskesmas yang optimal memastikan bahwa semua program tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Pegawai yang mampu bekerja dengan baik akan lebih mampu untuk memberikan edukasi kesehatan kepada masyarakat, melakukan tindakan preventif dengan tepat, memberikan penanganan yang cepat dan akurat terhadap penyakit, serta membantu proses rehabilitasi dengan efektif.

Fenomena lainnya adalah adanya hubungan antara kinerja pegawai dan efisiensi operasional Puskesmas. Pegawai yang bekerja dengan efektif dan efisien akan mampu mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia, termasuk waktu, tenaga, dan fasilitas. Hal ini sangat penting dalam konteks Puskesmas yang sering kali harus beroperasi dengan sumber daya yang terbatas. Kinerja yang baik akan memastikan bahwa pelayanan yang diberikan tidak hanya berkualitas tetapi juga cost-effective, yang pada akhirnya dapat membantu Puskesmas dalam mencapai target-target operasional dan anggaran yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut, kinerja pegawai yang baik juga berkontribusi pada pengembangan dan inovasi dalam pelayanan kesehatan. Pegawai yang berkomitmen dan profesional cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi inovatif untuk meningkatkan pelayanan. Mereka akan lebih terbuka terhadap pelatihan dan pengembangan diri, serta lebih bersemangat dalam mengimplementasikan metode-metode baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan. Inovasi-inovasi semacam ini sangat penting dalam menjaga relevansi dan daya saing Puskesmas di tengah perubahan dinamika sektor kesehatan.

Fenomena pentingnya kinerja pegawai bagi Puskesmas Asemrowo Surabaya ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai harus menjadi salah satu prioritas utama dalam manajemen Puskesmas. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor ini, diharapkan Puskesmas Asemrowo dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah lingkungan kerja (Pratama dan Wismar'ain, 2018; Prilian dkk., 2014; Rorong, 2016, Tanjung, 2018, dan Sari, et al., 2021), komitmen organisasi (Astuti,

2022; Santosa, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021), dan profesionalisme (Sarinah, 2020; Rahmadani, et al, 2023; Ferawati, et al, 2020; Ichsan, et al, 2022; Parameswari et al, 2020).

Akan tetapi masih terdapat penelitian-penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa masih terdapat gap penelitian, yaitu Kurniawan dan Rima (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Muliaty (2021) membuktikan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat masih adanya gap penelitian maka peneliti bermaksud melakukan penelitian lanjutan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan lingkungan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Puskesmas Asemrowo Surabaya.

II. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Pegawai

Dessler (2015) mengungkapkan bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi yang diharapkan dari karyawan. Adapun menurut Gibson, et al., (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2019) kinerja atau performance pada dasarnya adalah merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Rivai (2015) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi hasil dari pekerjaannya yang sesuai dengan peran masing-masing dalam perusahaan. Sementara itu, Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Beberapa faktor yang menentukan pencapaian kinerja karyawan dalam suatu organisasi menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut:

1. **Kemampuan dan Keahlian**
Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.
2. **Pengetahuan**
Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula juga sebaliknya.
3. **Rancangan Pekerjaan**
Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. **Kepribadian**
Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. **Motivasi Kerja**
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam/luar dirinya, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. **Kepemimpinan**
Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. **Budaya Organisasi**
Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan yang mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum.
8. **Kepuasan Kerja**

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

9. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

10. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

11. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

12. Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Penetapan kinerja adalah masalah yang paling mendasar dalam pengukuran kinerja. Menetapkan kinerja merupakan langkah awal yang sangat krusial dalam keseluruhan proses pengukuran kinerja. Hal ini melibatkan penentuan standar atau tolok ukur yang akan digunakan untuk menilai sejauh mana suatu pekerjaan atau tugas telah dicapai sesuai dengan harapan atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa penetapan kinerja yang jelas dan terukur, sulit untuk mengukur, mengelola, dan meningkatkan kinerja secara efektif. Dalam hal ini menurut As'ad (2018) yang menyatakan bahwa yang pertama kali diperlukan adalah ukuran mengenai sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting sekali dalam suatu pekerjaan. Namun penentuan ukuran tentang sukses ini sangatlah sulit karena seringkali suatu pekerjaan sangat kompleks, sehingga sulit dalam menentukan ukuran output yang pasti. Sedangkan menurut Gomes (2018) yang menyatakan bahwa : Penilaian kinerja adalah "Suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya". Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam mereward kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

Dalam memberi penilaian, penilai sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosionalnya sehingga penilaian menjadi bias. Menurut Cascio (2016) berbagai bias dalam penilaian kinerja yang umum terjadi adalah:

1. Halo effect

Halo effect, terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengukuran prestasi kerja. Masalah ini paling mudah terjadi bila para penilai harus mengevaluasi teman sendiri.

2. Kesalahan kecenderungan terbesar

Kesalahan kecenderungan terpusat, terjadi karena banyak penilai yang tidak suka menilai para karyawan, sehingga penilaian prestasi kerja cenderung dibuat rata-rata. Pada formulir penilaian distorsi ini menyebabkan penilai menghindari penilaian-penilaian yang ekstrim dan menempatkan penilaian pada atau dekat dengan nilai tengah atau rata-rata.

3. Bisa terlalu lunak

Bisa, terlalu lunak dan terlalu keras, kesalahan terlalu lunak disebabkan oleh kecenderungan penilaian untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja karyawan. Kesalahan terlalu berat disebabkan kecenderungan penilai untuk terlalu ketat dalam memberikan nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja. Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila standar-standar penilaian prestasi kerja tidak jelas.

4. Prasangka pribadi

Prasangka pribadi terjadi karena faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seseorang atau kelompok bisa mengubah penilaian. Sebab-sebab prasangka pribadi yang dapat mempengaruhi penilaian mencakup antara lain : Senioritas, Kesalahan agama dan Status sosial.

5. Pengaruh kesan terakhir

Pengaruh kesan terakhir, terjadi bila menggunakan ukuran-ukuran prestasi kerja yang subyektif, penilaian sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan karyawan yang paling akhir. Kegiatan-kegiatan terakhir baik atau buruk cenderung lebih diingat oleh penilai.

2.2 Lingkungan Kerja

Robbins (2018) mengemukakan bahwa karyawan memiliki preferensi terhadap kondisi fisik di tempat kerja yang aman, nyaman, dan bebas dari gangguan seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan faktor lingkungan lainnya yang seharusnya tidak berada pada tingkat yang ekstrem. Pendapat lain dari Robbins (2018) menggambarkan lingkungan kerja sebagai faktor konkret dan abstrak yang mengelilingi pekerjaan seseorang, yang mempengaruhi suasana di mana pekerjaan tersebut dilakukan di lokasi tertentu. Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja merujuk pada semua faktor yang ada di sekitar seorang pegawai dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan non-fisik di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas mereka. Aspek-aspek ini mencakup pencahayaan, kondisi akustik, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, tata letak, dan lain-lain, yang dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan karyawan serta berdampak pada pelaksanaan tugas dan aktivitas mereka.

Menurut Manullang (2016), ada faktor-faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam lingkungan kerja perusahaan, dan salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah:

1. Peralatan dan fasilitas

Peralatan dan fasilitas dalam operasi suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting, yang berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung pada pelaksanaan pekerjaan.

2. Suasana Kerja

Untuk meningkatkan efektivitas operasional perusahaan, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang dapat diperoleh melalui penyusunan organisasi yang tepat dan efisien. Suasana kerja meliputi:

- a. Pembagian kerja

Pembagian tugas yang dilakukan atau dikerjakan sehingga setiap anggota dalam organisasi akan memiliki tanggung jawab untuk menjalankan aktivitas spesifik daripada melaksanakan seluruh tugas.

- b. Wewenang

Otoritas adalah izin untuk melakukan tindakan atau memberikan perintah kepada orang lain untuk menjalankan tindakan tertentu. Biasanya, ketika seseorang diberi tanggung jawab tertentu, mereka juga diberikan otoritas untuk menjalankannya.

- c. Tanggung jawab

Kewajiban untuk menjalankan tugas dan aktivitas yang sesuai dengan kemampuan seseorang muncul ketika individu tersebut memiliki wewenang untuk melakukan pekerjaannya.

- d. Pengawasan kerja

Mengawasi aktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan mutu pekerjaan mereka, sebab pengawasan dapat mencegah terjadinya aktivitas yang tidak sesuai atau negatif yang mungkin dilakukan oleh karyawan.

- e. Komunikasi ditempat kerja

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih dengan cara yang efektif untuk memastikan pemahaman. Dalam konteks kehidupan organisasi, anggota organisasi tidak dapat berfungsi secara terisolasi dari rekan kerja atau lingkungan mereka. Oleh karena itu, komunikasi antara anggota organisasi sangat penting. Fungsi komunikasi berperan sebagai alat untuk mengkoordinasikan kegiatan yang telah terorganisasi dengan baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendapatkan perhatian dari seluruh anggota organisasi, baik pada tingkat pelaksanaan maupun tingkat kepemimpinan.

3. Lingkungan Tempat Kerja

Kondisi lingkungan tempat kerja di mana karyawan menjalankan pekerjaan mereka memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan, mencakup:

a. Pewarnaan

Penting untuk memperhatikan penggunaan warna di dalam ruangan tempat kerja. Penggunaan warna yang cocok dan menghadirkan suasana yang menyegarkan, cerah, dan bersih dalam ruangan kerja dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di dalamnya.

b. Penerangan

Penyusunan penerangan dapat mencakup aspek kekuatan penerangan dan lokasinya, sehingga penting untuk menjaga agar penerangan tidak mengenai mata secara langsung yang dapat menyebabkan silau. Selain itu, tingkat kecerahan harus disesuaikan agar tidak terlalu terang atau terlalu redup.

c. Keamanan

Keselamatan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dengan cara mencegah kecelakaan kerja dan menjaga kondisi yang aman bagi karyawan

d. Kebersihan

Dalam masyarakat secara umum, terdapat pepatah yang menyatakan "kebersihan adalah sebagian dari iman," yang menekankan pentingnya kebersihan bagi individu maupun kelompok. Oleh karena itu, lembaga atau organisasi juga perlu memperhatikan kebersihan lingkungan kerjanya, karena kebersihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan karyawan.

e. Pertukaran udara

Pergantian udara di dalam ruangan kerja perlu dipertimbangkan untuk menjaga kelembapan dan mencegah pengapannya. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas karyawan di perusahaan, sehingga perusahaan harus memberikan perhatian serius terhadap kondisi lingkungan kerja untuk mendukung kelangsungan operasionalnya.

f. Musik

Untuk mengatasi rasa kejenuhan dan kepenatan saat bekerja, seringkali perusahaan memutar musik bagi para karyawan. Musik yang mengalun memiliki dampak khusus pada perasaan individu dan suasana hati mereka. Oleh karena itu, pemilihan musik yang sesuai dan berdampak positif pada pekerjaan sangat penting. Jika musik yang diputar tidak menyenangkan, lebih baik tidak memainkan musik sama sekali karena dapat berpengaruh negatif pada produktivitas. Sebaliknya, musik yang menghibur dan menyenangkan dapat menciptakan suasana yang ceria dan membantu mengurangi kelelahan saat bekerja.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah lingkungan kerja (Pratama dan Wismar'ain, 2018; Prilian dkk., 2014; Rorong, 2016, Tanjung, 2018, dan Sari, et al., 2021). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut :

H1 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3 Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi seperti dijelaskan oleh Sutrisno (2019) komitmen organisasi adalah kemauan seorang karyawan yang berusaha mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan segenap keahliannya dan selalu mematuhi peraturan perusahaan serta mendukung kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Komitmen organisasi tersebut juga memperlihatkan kedekatan seorang karyawan dalam merefleksikan loyalitas yang tinggi pada organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk orientasi dari seorang karyawan keada organisasinya dengan menunjukkan sikap dan perbuatan yang selalu mendukung nilai-

nilai organisasi dan bekerja keras dengan penuh keyakinan untuk merealisasikan visi misi organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan selalu berusaha memberikan usaha-usaha terbaiknya untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan organisasi dan membuat organisasi lebih sukses. Pengelolaan SDM yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pengelolaan organisasi. Tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan atau anggota organisasi akan sangat menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya, komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi adalah merupakan jaminan akan tercapainya tujuan organisasi. Komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan dalam dunia kerja ada beberapa organisasi yang menempatkan unsur komitmen sebagai salah satu prasyarat untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu. Namun demikian, masih saja terdapat karyawan ataupun pengusaha yang belum memahami arti penting dari komitmen organisasi sehingga seringkali mereka mengabaikan upaya-upaya yang mampu membentuk komitmen yang tinggi. Padahal pemahaman tentang arti pentingnya komitmen organisasi sangat berharga bagi setiap organisasi demi menciptakan kondisi kerja yang kondusif dengan tujuan agar suatu organisasi mampu beroperasi secara lebih efisien. Menurut Robbins (2018), mengutarakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu kondisi di mana seorang karyawan mengabdikan dengan penuh keikhlasan pada suatu organisasi tertentu dan menyetujui tujuan-tujuannya, serta bermaksud memelihara hubungan jangka panjang dengan organisasi tersebut dengan tetap menjadi keanggotaan organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi dari seorang karyawan seringkali diperlihatkan melalui pemihakan pemihakan karyawan yaitu berupa loyalitas pada organisasi yang mempekerjakannya. Robbins (2018), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada, organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Menurut Nasution (2018) menyatakan komitmen organisasi adalah pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang diwujudkan dalam mendedikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi tersebut. Jadi, komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat di lihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Greenberg & Baron (2018) bentuk-bentuk komitmen organisasi dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1. Komitmen efektif (*Affective Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.
2. Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain.
3. Komitmen normative (*Normative Commitment*) ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Astuti, 2022; Santosa, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut :

H2 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4 Profesionalisme

Oerip dan Uetomo, (2017) mengartikan profesionalisme sebagai suatu perilaku, kualitas dan cara yang merupakan ciri khas suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2018).

Sedangkan menurut Harefa (2015) profesionalisme merupakan sikap yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, kompetensi yang tinggi, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja, atau pemberian atau pelayanan jasa yang berorientasi pada kepentingan umum.

Lubis (2015) memberikan beberapa ciri-ciri profesional, seorang profesional akan memiliki beberapa ciri di antaranya adalah:

1. Memiliki kompetensi tinggi dalam satu bidang, serta mempunyai kemahiran dalam mengoperasikan peralatan tertentu yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Memiliki kecerdasan dan ilmu pengetahuan dalam menganalisa suatu masalah dan sensitif dalam membaca situasi, cepat, cermat dan tepat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
3. Memiliki sikap berorientasi ke hari depan, sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terentang dihadapannya.
4. Memiliki sikap mandiri berdasarkan kemampuan pribadi, keyakinan, terbuka terbuka dan menghargai pendapat orang lain, namun sangat cermat dalam memilih alternatif pemecahan permasalahan yang terbaik bagi dirinya dan perkembangan pribadinya.

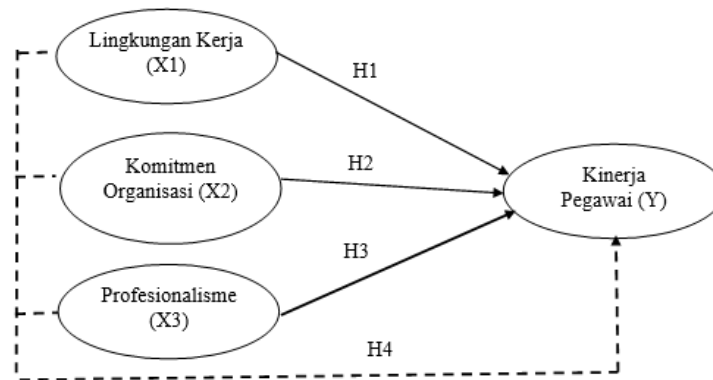
Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sarinah, 2020; Rahmadani, et al, 2023; Ferawati, et al, 2020; Ichsan, et al, 2022; Parameswari et al, 2020). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut :

H3 : profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu terdapat penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Pratama dan Wismar'ain, 2018; Prilian dkk., 2014; Rorong, 2016, Tanjung, 2018, dan Sari, et al., 2021), dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Astuti, 2022; Santosa, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut :

H4 : lingkungan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dibuat suatu kerangka atau model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- : pengaruh parsial
- - - - - : pengaruh simultan dan dominan

3. METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Asemrowo - Surabaya, yang berjumlah sebanyak 47 orang orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi sebanyak 47 orang dijadikan sampel penelitian. Kuesioner dipergunakan sebagai teknik pengumpulan data, sedangkan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda.

1. PEMBAHASAN DAN HASIL

Hasil analisa regresi linier berganda tentang hubungan parsial antara variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme terhadap variabel dependen berupa kinerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji t (Parsial) Coeficients^a

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	96.718	13.738472		7.658615	
Lingkungan Kerja	.857	.188675	0.87381	4.89403	.000
Komitmen Organisasi	.714	.187174	0.78514	4.31791	.000
Profesionalisme	.781	.181736	0.91538	4.64187	.000

a. Dependent variable : kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 1 diatas mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kinerja pegawai, dengan analisa sebagai berikut:

1. Secara parsial, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen Puskesmas Asemrowo Surabaya. Dengan memahami bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, manajemen dapat mengambil

- langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti memperbaiki fasilitas fisik, memperkuat hubungan antarpegawai, atau menyediakan dukungan yang lebih baik dari atasan. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengandung makna bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi biasanya lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, menunjukkan loyalitas, dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya membangun dan memelihara komitmen organisasi yang kuat sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Asemrowo.
 3. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang profesional cenderung memiliki keterampilan, etika kerja, dan tanggung jawab yang tinggi, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Hasil ini menekankan pentingnya pengembangan dan pemeliharaan standar profesionalisme di lingkungan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Asemrowo.

Sedangkan analisa pengaruh simultan antara variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme terhadap variabel dependen berupa kinerja pegawai dapat dijelaskan sesuai hasil analisa regresi linier berganda pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	584,917	3	183,711	39,168	,000 ^a
Residual	96,542	44	3,538		
Total	681,459	47			

a. Predictor : (Constant), lingkungan kerja, komitmen organisasi, profesionalisme

b. Dependent Variabele : kinerja pegawai

Dari tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Asemrowo – Surabaya. Lingkungan kerja yang baik di Puskesmas Asemrowo Surabaya memberikan fondasi fisik dan psikologis yang mendukung, komitmen organisasi menumbuhkan loyalitas dan motivasi untuk mencapai tujuan bersama, sementara profesionalisme memastikan bahwa tugas-tugas dilakukan dengan keterampilan dan etika yang tinggi. Kombinasi ketiga faktor ini menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Asemrowo Surabaya perlu mempertimbangkan dan mengembangkan ketiga aspek ini secara bersamaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Asemrowo Surabaya, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif, fasilitas yang memadai, serta hubungan antarpegawai yang harmonis mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, memiliki loyalitas yang kuat, serta berupaya mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mampu menjaga etika kerja, memiliki keterampilan yang memadai, dan bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik.

Lebih lanjut, secara simultan ditemukan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Asemrowo Surabaya. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi dari lingkungan kerja yang mendukung, komitmen yang kuat, dan tingkat profesionalisme yang tinggi dapat menciptakan sinergi yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen Puskesmas Asemrowo Surabaya diharapkan dapat terus memperhatikan faktor-faktor ini dalam rangka mendorong efektivitas kerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyansah, I. dan Mon, M.D. (2023). Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance Using OCB as an Intervening at State-Owned Enterprises Insurance Company in Batam City. *BUSINESS AND ENTREPRENEURIAL REVIEW*, Volume 23 Nomor 1 April 2023: 69-92.
- As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, Vol 2 No. 2 Agustus 2022.
- Cascio, W.F. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw and Hill.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Ferawati, I, et al. (Pengaruh profesionalisme Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Volume 2 | Nomor 3 | September 2020.
- Gibson, J. L. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ginanjjar dan Berliana. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 4, Juli 2021.
- Greenberg dan Baron. (2018). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Massachusetts : Allinand Bacon, A Division of Schuster.
- Harefa, M.S. (2015). Analysis The Influence of Good Corporate Governance and Capital Structure to Firm Value With Financial Performance as Intervening Variable (Study at Manufacturing Companies That Listed at Indonesia Stock Exchange)". *Nommensen HKBP University (NHU)*.
- Ichsan, R.N., et al. (2022). The Influence of Work Ethics And Work Professionalism on Performance at PT. BRI Branch Singamangaraja Medan. *JURNAL DARMA AGUNG* Volume 30, Nomor 1, April 2022.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kristian, B.W. dan Ferijani, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A

- Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company). *Journal Of Management and Business Environment*, Vol.2 (1) July 2020.
- Kurniawan, I.S. dan Rimas, M.E. (2021). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF KUD PAMA IMU ENDE. *Balance: Jurnal Ekonomi*, Vol.17, Nomor 2 | Desember, 2021.
- Kurniawan. (2018). *Audit internal Nilai Tambah Bagi Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Lubis. (2015). *Pemikiran Kritis Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11. No. 2, 2021.
- Oerip, S.P. dan Utomo, T.T. (2016). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Parameswari, R., et al. (2020). The Effect of Professionalism on Employee Work Productivity at Sakura Jaya Company. *PRIMANOMICS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS - VOL. 18. NO. 2 (2020)*.
- Pratama, Y.F., & Wismar'ain, D., (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018.
- Pratama, Y.F., & Wismar'ain, D., (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018.
- Pribowo, N.G.N.A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.2, Juli 2020.
- Prilian, N.M.R., Indrawati, Y., & Mananda, I.GPB.S., (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA*, Vol. 2 No. 1, 2014.
- Prilian, N.M.R., Indrawati, Y., & Mananda, I.GPB.S., (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA*, Vol. 2 No. 1, 2014.
- Rahmadani, R.T., et al (2023). Pengaruh Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.11, No.2.
- Rivai, V.Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, S.P. (2018). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Rorong, S.V., (2016). The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1 Maret 2016.
- Rorong, S.V., (2016). The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1 Maret 2016.
- Santosa, C.K. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Global Tapio di Malaysia. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Volume 4, Nomor 5, Desember 2019.

- Sari, A.M., et.al. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity* Vol.12, No. 1, (2021).
- Sarinah, L. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement (Keterikatan Karyawan), Dan Integritas Terhadap kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 1 – Desember 2020.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Tanjung, et.al. (2018). The Effect of Work Environment and training on Work Performance through work Motivation in General Staff Personnel Army. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*. VOL: 4, ISSUE: 1 January 2018.
- Tanjung, et.al. (2018). The Effect of Work Environment and training on Work Performance through work Motivation in General Staff Personnel Army. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*. VOL: 4, ISSUE: 1 January 2018.