

Pengaruh Dinamika Organisasi, Kualitas Hidup, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen dan Perilaku Kerja Di RS. Rahman Rahim

Oleh :

Ayung Wandira Machsa

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Maret, 2025



Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja modern, suatu organisasi dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya memiliki kinerja tinggi, tetapi juga komitmen yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Adanya motivasi dan komitmen dari pegawai yang masih kurang, serta adanya perubahan yang terus menerus dilakukan sehingga pegawai dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dalam organisasi tersebut menjadi latar belakang dari penelitian ini.

Literatur Review

Dinamika Organisasi

Dinamika organisasi merujuk pada pola interaksi dan hubungan yang terjadi di dalam sebuah lingkungan kerja, termasuk aspek-aspek seperti komunikasi, kepemimpinan, struktur, dan budaya organisasi. (Seftina, 2024)

Kualitas Hidup

Kualitas hidup yang baik dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. (Setyo, 2018)

Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan Motivasi yang bertujuan untuk mengejar, mengembangkan, maupun mendemostrasikan kemampuan yang tinggi. (Nugroho, 2024)

Komitmen

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak pada hal tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam hal tersebut. (Siti, 2016)

Perilaku Kerja

Perilaku kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta dinamika lingkungan kerja. (Lenaini, 2021)

Penelitian Terdahulu

Penulis	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
Rose (2019)	Mengetahui pengaruh langsung budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional.	Budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan, selain itu budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional.
Trimurni (2021)	Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Bintang Kelindo Cemerlang di Tangerang	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bertahan, Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bertahan, dan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bertahan melalui komitmen organisasi.

Penelitian Terdahulu

Penulis	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
L.Hakim, B. Lian dan A. Y. Putra (2021)	Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi berprestasi terhadap komitmen guru di SMK Sub Rayon 04 Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Provinsi Sumatera Selatan baik secara parsial maupun secara simultan.	Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru. Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru.
Firdaus (2017)	Mengetahui pengaruh pendidikan kewirausahaan dan motivasi berprestasi terhadap minat berwirausaha pada mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP PGRI Jember.	Menunjukkan pengaruh pendidikan kewirausahaan dan motivasi berprestasi terhadap minat berwirausaha mahasiswa, menekankan pentingnya motivasi dalam konteks pendidikan

Research Gap

1. Penelitian ini dipengaruhi oleh gap research dari penelitian sebelumnya yang sama-sama menggunakan variable motivasi berprestasi, komitmen dan perilaku kerja namun terdapat celah yang kemudian dikembangkan pada penelitian ini dengan menambahkan variabel dinamika organisasi dan kualitas hidup.
2. Penelitian sebelumnya sering kali dilakukan di sektor manufaktur dan tidak mempertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja dalam konteks dinamika organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengisi kekosongan tersebut dengan fokus mengintegrasikan variabel dinamika organisasi dan kualitas hidup dalam analisis motivasi berprestasi, komitmen, dan perilaku kerja, khususnya di sektor layanan Kesehatan yaitu di Rumah Sakit Rahman

Keterbaharuan

Keterbaruan dari penelitian ini yaitu integrasi variabel dinamika organisasi, kualitas hidup, dan motivasi berprestasi dalam analisis pengaruhnya terhadap komitmen dan perilaku kerja karyawan di sektor layanan kesehatan.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam konteks dinamika pekerjaan, yang belum banyak diteliti sebelumnya dan berfokus pada layanan Kesehatan di Rumah Sakit Rahman Rahim, untuk memberikan perspektif baru dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kesehatan.

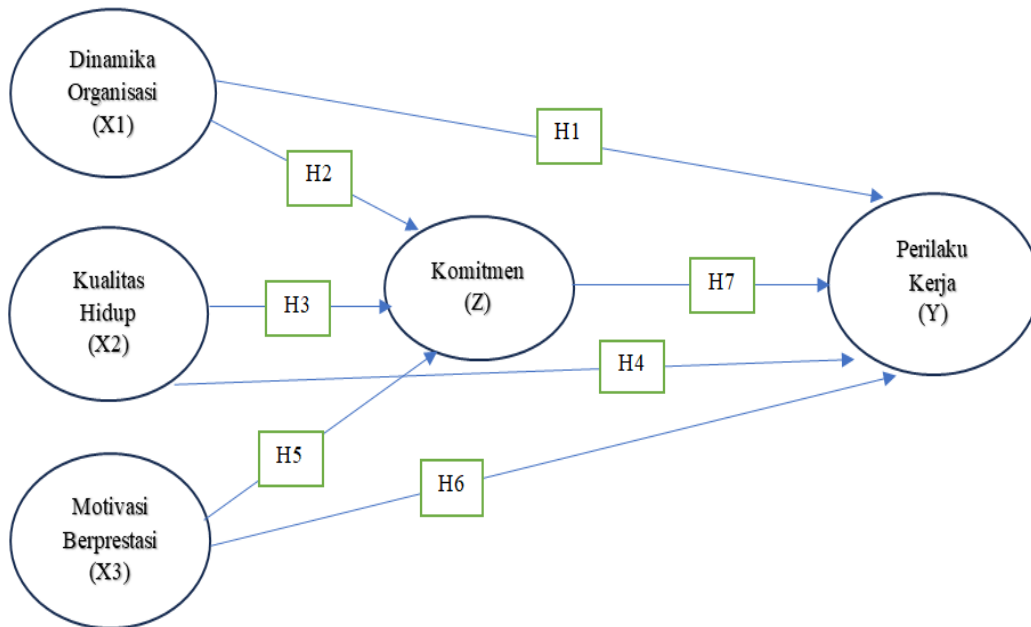
Rumusan Masalah

Rumusan masalah: Apakah dinamika Organisasi, kualitas hidup, dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan parsial terhadap komitmen dan perilaku kerja di RS. Rahman Rahim?

Pertanyaan penelitian:

1. Apakah variabel dinamika organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan?
2. Apakah variabel dinamika organisasi terhadap komitmen karyawan?
3. Apakah variabel kualitas hidup terhadap komitmen karyawan?
4. Apakah variabel kualitas hidup berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan?
5. Apakah variabel motivasi berprestasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan?
6. Apakah variabel motivasi berprestasi berpengaruh terhadap perilaku kerja?
7. Apakah variabel dinamika organisasi, kualitas hidup, dan motivasi berprestasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen dan perilaku kerja karyawan?

Hipotesis



Hipotesis

H1: Dinamika Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja

H2: Dinamika Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

H3: Kualitas Hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

H4: Kualitas Hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja

H5: Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

H6: Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja

H7: Dinamika Organisasi, kualitas hidup, dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dan perilaku kerja

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dinamika organisasi, kualitas hidup, dan motivasi berprestasi terhadap komitmen dan perilaku kerja karyawan di Rumah Sakit Rahman Rahim, Sidoarjo.

Serta bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antar variabel tersebut dalam konteks sektor layanan kesehatan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel independen, yaitu Dinamika Organisasi, Kualitas Hidup, dan Motivasi berprestasi, terhadap variabel dependen yang terdiri dari komitmen dan perilaku kerja.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dari kuesioner yang disebarakan kepada 100 pegawai di Rumah Sakit Rahman Rahim, Sidoarjo, Jawa Timur. Responden dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria pegawai yang memiliki masa kerja ≥ 2 tahun dan berusia antara 21 hingga 50 tahun.

Metode Penelitian

Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dengan uji statistik awal seperti uji normalitas, validitas, dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Selanjutnya, digunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f untuk menguji hipotesis yang diajukan. Structural Equation Modeling (SEM) dengan AMOS 22.0 selanjutnya digunakan untuk menguji hubungan antar variabel secara simultan, serta mengevaluasi kecocokan model menggunakan indeks (model fit) seperti Chi-Square, RMSEA, CFI, dan TLI.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Pengaruh Langsung

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
X1	---	Z	0,193	0,093	2,087	0,037	H1 diterima
X2	---	Z	0,046	0,164	0,284	0,777	H2 ditolak
X3	---	Z	0,507	0,134	3,784	0,000	H3 diterima
X1	---	Y	0,050	0,085	0,591	0,554	H4 ditolak
X2	---	Y	0,050	0,145	0,349	0,727	H5 ditolak
X3	---	Y	0,291	0,133	2,184	0,029	H6 diterima
Z	---	Y	0,635	0,140	4,553	0,000	H7 diterima

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
X1---	Z---	Y	0,123	0,065	1,887	0,059	H8 ditolak
X2---	Z---	Y	0,029	0,104	0,280	0,780	H9 ditolak
X3---	Z---	Y	0,322	0,111	2,905	0,004	H10 diterima

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data ini menunjukkan bahwa dinamika organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja dan komitmen karyawan RS XYZ, sementara kualitas hidup tidak berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Interaksi dan partisipasi anggota menjadi kunci dinamika organisasi dalam membentuk perilaku dan komitmen, sedangkan motivasi berprestasi terutama melalui perencanaan kerja yang komprehensif menjadi pendorong terkuat perilaku kerja proaktif. Komitmen, khususnya komitmen normatif yang bersumber dari rasa kewajiban moral dan etika profesi tenaga kesehatan, terbukti meningkatkan perilaku kerja dan berperan sebagai mediator penuh antara motivasi berprestasi dan perilaku kerja, namun gagal memediasi pengaruh dinamika organisasi dan kualitas hidup. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks rumah sakit, faktor intrinsik dan dinamika internal organisasi lebih dominan dibandingkan kesejahteraan pribadi dalam membentuk perilaku kerja karyawan.

Kesimpulan

Hasil penelitian terhadap 119 karyawan RS. XYZ membuktikan bahwa dinamika organisasi dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara langsung terhadap perilaku kerja maupun terhadap komitmen karyawan di RS. XYZ. Dalam hal dinamika organisasi, komunikasi dan interaksi antar anggota menjadi kunci utama, sedangkan dalam motivasi berprestasi, perencanaan kerja yang komprehensif menjadi pendorong terkuat terhadap perilaku kerja. Sebaliknya, kualitas hidup karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja maupun komitmen, menunjukkan bahwa tanggung jawab moral dan tuntutan organisasi lebih dominan daripada kepuasan hidup pribadi. Lebih lanjut, komitmen, terutama komitmen normatif atau rasa kewajiban moral terbukti secara kuat mendorong peningkatan perilaku kerja. Secara mediasi, komitmen gagal menjembatani hubungan antara dinamika organisasi dan kualitas hidup menuju perilaku kerja. Namun, komitmen berperan sebagai mediator penuh yang sangat efektif dalam mentransformasi motivasi berprestasi menjadi perilaku kerja yang proaktif dan adaptif.

