

PENGARUH JAMINAN SOSIAL, *SELF EFFICACY* DAN *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM NASHRUL UMMAH LAMONGAN

Bayu Aji Harsanto ¹, Siti Mujanah ², Nanis Susanti³

*Bayuajiharsanto@gmail.com¹, sitimujanah@untag-sby.ac.id², nanis@untag-sby.ac.id³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*

Abstrak: *This study aims to find out and analyze the effect of social security, self-efficacy and servant leadership on organizational commitment and its impact on employee performance at RSI (Rumah Sakit Islam) Nashrul Ummah Lamongan. This study uses a quantitative descriptive approach using data analysis based on empirical theory between the variables in this study, then data is collected by questionnaire instrument. To analyze the data, The Structural Equation Modeling (SEM) was used from the AMOS statistical software package in modeling and hypothesis testing. The total population sampling method with total population of 240 employees. The results of this study indicate that Social security has a positive and significant effect on employee organizational commitment, Social security has a positive and insignificant effect on employee performance, Self-efficacy has a positive and significant effect on employee organizational commitment, Self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance, Servant Leadership has a positive and significant effect on employee organizational commitment, Servant Leadership has a positive and significant effect on employee performance, Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment at RSI Nashrul Ummah Lamongan employees is more dominantly influenced by servant leadership, with an influence coefficient of 0.363, then self-efficacy (0.355) and social security (0.263). Employee performance at RSI Nashrul Ummah Lamongan is more dominantly influenced by self-efficacy, with an influence coefficient of 0.359, then organizational commitment (0.323), servant leadership (0.218) and social security (0.023). Based on the research findings and conclusions previously described, several suggestions can be made by The leadership of the Ummah Lamongan Islamic Hospital continues to maintain and improve the leadership style, especially in treating employees as private individuals not only as members of a work group, willing to listen to difficulties and complaints and provide advice to employees. This is because the servant leadership style that is applied turns out to have the greatest influence on the organizational commitment of RSI employees. The leadership of the Ummah Lamongan Islamic Hospital continues to maintain and improve self-efficacy and servant leadership because if it is supported by a strong employee organizational commitment, the employee's performance will be even better. And for the last further research should be done especially to see the relationship between social security and organizational commitment and employee performance given the few references available.*

Key words: *Social security, Self efficacy, Servant Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan Usaha Rumah Sakit mengalami pertumbuhan yang sangat pesat di Indonesia. Menurut data (Kementerian Kesehatan, 2018) Rumah Sakit di Indonesia terdiri dari rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta dengan jumlah total 2.773. Pertumbuhan Rumah Sakit pemerintah selama enam tahun terakhir tidak sepesat pertumbuhan Rumah Sakit swasta. Faktor kunci kualitas layanan rumah sakit adalah manajemen sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu rumah sakit yang harus mempertahankan pelayanan dalam menghadapi persaingan di dunia kesehatan adalah RSI Nashrul Ummah Lamongan. Rumah Sakit Islam Nashrul Ummah Lamongan adalah salah satu rumah sakit terkemuka di Kabupaten Lamongan, hal ini dibuktikan dengan berbagai penghargaan dan prestasi yang diraih, salah satunya adalah Sertifikasi “Zero Accident Award” Kepmenakertrans 2009-2016 dan Predikat Akreditasi SNARS Lulus Tingkat Utama Tahun 2019. Kondisi ini menuntut RS Islam Nashrul Ummah harus memiliki standar kinerja yang baik, hal ini akan bisa diwujudkan apabila komitmen organisasi karyawan juga dipenuhi dengan baik. Seiring dengan Visi Misi rumah sakit yang ingin memberikan pelayanan Prima dan Islami maka perlu lebih mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas (Peraturan Karyawan RSI, 2017:2).

Rumah Sakit dituntut mengoptimalkan kinerja pegawainya dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia dan mencapai visi dan misi organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Salah satu indikator rendahnya kualitas sumber daya manusia adalah rendahnya kinerja (Yusuf, 2014:214). Sangat disayangkan apabila tenaga kerja yang berkualitas keluar ataupun mengundurkan diri dari rumah sakit. Oleh karena itu komitmen karyawan pada organisasi sangatlah penting. Untuk membangun komitmen organisasi karyawan tidak hanya sebatas pemberian gaji yang cukup, namun kebutuhan-kebutuhan lain seperti rasa aman harus dipenuhi juga oleh perusahaan. Pemenuhan kebutuhan rasa aman itu dapat diwujudkan rumah sakit melalui jaminan sosial. Namun hal yang paling penting disini adalah apakah karyawan merasa kebutuhan akan jaminan sosial yang diberikan perusahaan, terpenuhi atau tidak terpenuhi. Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh faktor lain yaitu *self efficacy*.

Faktor yang tidak kalah penting mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Fenomena yang berkembang dalam dunia industri dan organisasi adalah para profesional cenderung lebih berkomitmen terhadap profesi daripada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang berkomitmen terhadap profesi tidak selalu merujuk pada suatu organisasi, sehingga karyawan seperti ini selalu berpindah-pindah kerja ke tempat lain (Fineman, dkk. 2005). Fenomena tersebut salah satunya disebabkan oleh adanya kesenjangan antara karyawan yang bekerja di satu perusahaan dengan karyawan yang bekerja di tempat lain, walaupun mereka memiliki deskripsi pekerjaan yang sama. Persaingan perusahaan yang ketat ini membutuhkan manajemen puncak yang dapat mengadaptasi semua persaingan tersebut menjadi suatu peluang usaha yang mampu

mempertahankan perusahaan. Seorang pemimpin yang mampu mentransformasi perubahan dan persaingan usaha. Menurut Turner, kepemimpinan yang tepat untuk dapat mewujudkan semua itu adalah kepemimpinan yang mampu memberikan pelayanan bagi anggotanya, institusi dimana dia bekerja dan juga masyarakat di sekitar tempat dia bekerja. Seorang pemimpin sejatinya adalah seorang pelayan atau biasa dikenal dengan *servant leadership* (Lantu, 2007). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dan Mujanah (2020) yang menyatakan peningkatan level *servant leadership* juga akan mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas PU Kabupaten Bangkalan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik dan ingin mengetahui tentang ruang lingkup dari pengaruh adanya jaminan sosial, *self efficacy* dan *servant leadership* terhadap komitmen organisasi serta dampaknya pada kinerja karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan yang merupakan salah satu rumah sakit swasta besar di kota Lamongan.

Kajian Pustaka

Menurut Mathis & Jackson (2012:5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat di artikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Menurut Handoko (2011:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua dan meninggal dunia (Martcahyo, 2012:5). Pemberian jaminan sosial dinyatakan ada jika responden telah terdaftar sebagai penerima jaminan pada tempatnya bekerja (Tambunan, 2012:65). Jaminan sosial dapat diukur melalui:

- a. Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan kesehatan.
- b. Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan hari tua.
- c. Tanggapan karyawan terhadap rasa aman jika mengalami kecelakaan kerja (Setiadi, 2009:26).

Woolfolk (Anwar, 2009:23) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan tugas tertentu untuk hasil tertentu. Menurut Alwisol (2009:287), menyatakan bahwa *self efficacy* sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, *self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Mujanah (2020:61) dalam penelitiannya terhadap karyawan di beberapa perusahaan di Surabaya juga berkesimpulan bahwa *Self-efficacy* merupakan kemampuan menyelesaikan sesuatu sesuai dengan harapannya dan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Adapun dimensi-dimensi dari *self efficacy* menurut Engko (2008:3) yaitu:

- a. Magnitude atau level
Yaitu sejauh mana individu dapat menentukan tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang mampu dilaksanakannya. Penilaian dari aspek ini dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu dengan melihat apakah individu dapat membuat target yang menantang, yakin dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sekalipun pekerjaan tersebut dirasakan sulit dan apakah individu tersebut mengetahui minatnya dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang dirasakan sesuai.
- b. Strength
Yaitu sejauh mana kekuatan dan keyakinan akan level tersebut, apakah kuat atau lemah, yang dapat dilihat dari konsistensi individu tersebut dalam mengerjakan tugasnya. Aspek ini dapat dilihat melalui peningkatan usaha individu ketika menghadapi kegagalan, keyakinan individu dalam melakukan tugas dengan baik, ketenangan dalam menghadapi tugas yang sulit, dan komitmen dari individu tersebut dalam pencapaian target.
- c. Generality
Yaitu bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas-tugas dan pengalaman-pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan, misalnya apakah dia dapat menjadikan pengalaman atau menjadi suatu hambatan atau bahkan diartikan sebagai kegagalan. Aspek ini dapat dinilai baik, jika individu dapat yakin bahwa pengalaman terdahulu dapat membantu pekerjaannya sekarang, mampu menyikapi situasi yang berbeda dengan baik dan menjadikan pengalaman sebagai jalan menuju sukses.

Servant Leadership adalah pemimpin yang mengedepankan prinsip melayani karyawan atau bawahan sehingga pihak yang melayani atau melayani bawahan atau karyawan memberikan pendekatan yang baik agar memberikan pengaruh yang positif terhadap perkembangan usaha yang dijalankan (Ingram, 2016). Menurut Hasanah dan Mujanah (2020) *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Dengan demikian, peningkatan level *Servant Leadership* juga akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Dennis (2005) terdapat 5 Indikator Instrumen Penilaian *Servant Leadership* dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang ditunjukkan oleh konsep kepemimpinan ini, antara lain:

- a. Cinta: Seorang pemimpin yang melayani memberikan cinta kepada bawahannya tanpa syarat untuk membangun hubungan dengan bawahannya. Cinta mengacu pada melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat kepada bawahannya untuk pembuatan kebijakan terbaik.
- b. Empowering: Melayani pemimpin memberdayakan orang lain dan membuat karyawan merasakan kepercayaan yang diberikan untuk mengambil tindakan dan mendengarkan saran dari bawahannya
- c. Visi: Pemimpin yang mengabdikan dapat memberikan pandangan langsung terhadap perusahaan / organisasi yang dipimpinnya dengan membentuk visi yang dapat menginspirasi tindakan bawahannya. Serta mampu membentuk masa depan perusahaan / organisasi yang lebih maju dan lebih baik lagi.

- d. Kerendahan Hati: Pemimpin yang mengabdikan dapat menjaga kerendahan hati sehingga tidak selalu mengakui bahwa semua kontribusi yang diberikan dalam organisasinya adalah kontribusi mereka. Pemimpin yang melayani dapat menunjukkan rasa hormat atas kontribusinya dan memberikan apresiasi kepada tim sehingga bawahannya merasa bahwa kontribusinya sangat dihargai oleh atasannya.
- e. Kepercayaan: Pemimpin yang melayani dapat memberikan kepercayaan kepada atasan dan bawahannya berdasarkan keunggulan yang dimiliki pemimpin pribadi. Sehingga bisa memberikan kepercayaan kepada orang lain.

Menurut Luthans (2006: 249) komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen Karyawan menurut Robbins (2003: 140) yaitu usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Indikator komitmen organisasional menurut Mangkunegara Robbins (2008; 101) sebagai berikut:

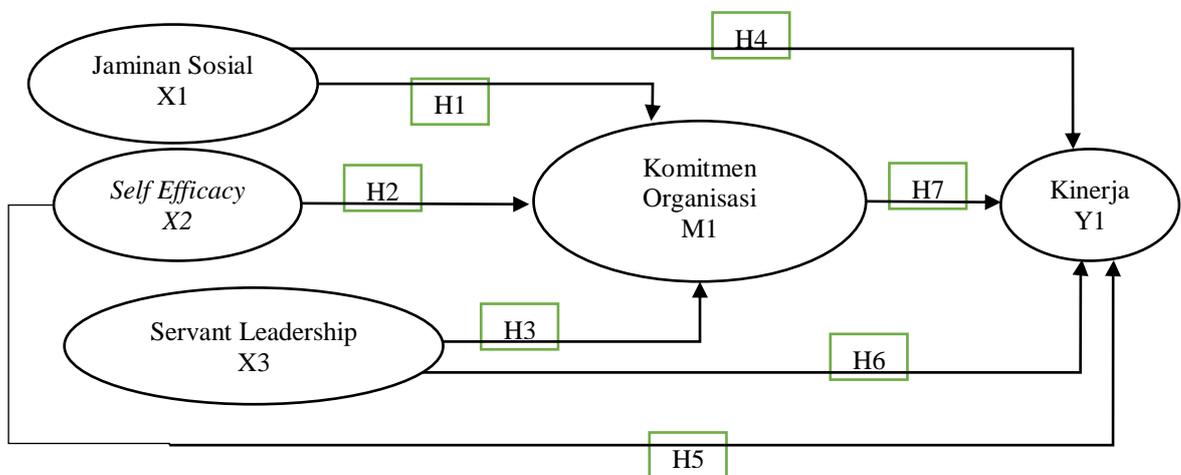
- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)
Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

Penelitian lain dilakukan oleh Rachmawati dkk (2018:9) menyimpulkan jika komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja secara signifikan dan positif (Hasanah dan Mujanah, 2020). Dengan demikian, peningkatan tingkat Komitmen Organisasi juga akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja sendiri adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Veithzal (2005:97). Bernadin dalam Triandini (2005:4) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat diukur dengan berdasarkan 6 kriteria:

- Kualitas: Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai dan mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- Kuantitas: Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- Ketepatan Waktu: Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- Efektivitas: Merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.
- Kemandirian: Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- Komitmen: Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan kajian pustaka diatas maka dapat dibuat model penelitian yang terlihat pada gambar 1



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

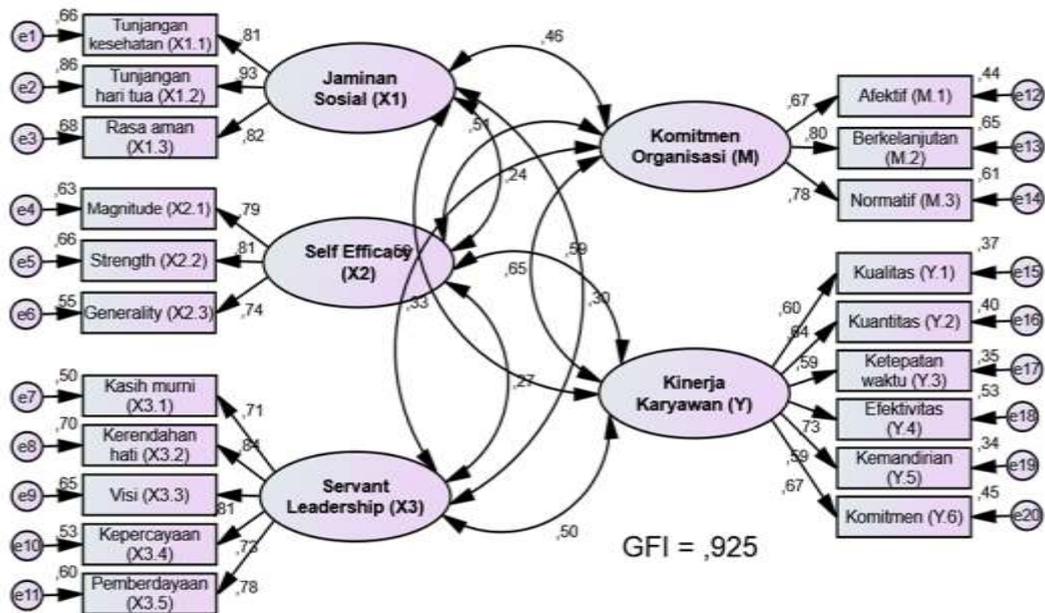
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan sebanyak 240 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *total population sampling* sehingga jumlah responden sama dengan jumlah populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Dalam pengukurannya setiap responden dimintai pendapatnya tentang pernyataan dengan skala penilaian untuk jawaban Sangat Setuju diberi nilai 5, Setuju diberi nilai 4, cukup setuju diberi nilai 3, jawabannya untuk Disagree diberi nilai 2 dan jawaban Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1. Untuk menganalisis data digunakan *The Structural Equation Modelling (SEM)* dari paket *software* statistik AMOS dalam model dan pengujian hipotesis.

DISKUSI HASIL PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan dua macam teknik analisis yaitu (1) Confirmatory Factor Analysis pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel dan (2) Regression Weight pada SEM yang digunakan untuk meneliti seberapa besar hubungan antar variabel. Pada penelitian ini, uji CFA akan dianalisis dengan menggunakan software AMOS 24.0 yang dilakukan pada konstruk jaminan sosial, *self-efficacy*, *servant leadership*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Hasil uji CFA pada konstruk jaminan sosial, *self-efficacy*, *servant leadership*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dengan menggunakan software AMOS 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil CFA (Confirmatory Factor Analysis)

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai *standardized regression weight* pada model struktural:

Tabel 1
Pengujian Hipotesis Melalui Uji *Regression Weight*

Hip.	Hubungan Antar Variabel	Koefisien	C.R.	P-value	Ket.
H ₁	Jaminan Sosial (X1) → Komitmen Organisasi (M)	0,263	3,778	0,000	signifikan
H ₂	Jaminan Sosial (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,023	0,338	0,735	tidak signifikan
H ₃	<i>Self-Efficacy</i> (X2) → Komitmen Organisasi (M)	0,355	4,668	0,000	signifikan
H ₄	<i>Self-Efficacy</i> (X2) → Kinerja	0,359	4,197	0,000	signifikan

Hip.	Hubungan Antar Variabel		Koefisien	C.R.	P-value	Ket.
	Karyawan (Y)					
H ₅	<i>Servant Leadership</i> (X3)	→ Komitmen Organisasi (M)	0,363	4,795	0,000	signifikan
H ₆	<i>Servant Leadership</i> (X3)	→ Kinerja Karyawan (Y)	0,218	2,729	0,006	signifikan
H ₇	Komitmen Organisasi (M)	→ Kinerja Karyawan (Y)	0,323	3,001	0,003	signifikan

Sumber: Lampiran 8

Jaminan Sosial Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Jaminan sosial terhadap komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 3,778 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,263 (positif), artinya semakin baik jaminan sosial maka komitmen organisasi akan semakin kuat. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan, dapat diterima (H1 diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zein dkk (2016), Hap Yohannes (2013), Nistania dan Latifah (2016), Martcahyo dkk (2012) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara jaminan sosial terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga mengkonfirmasi dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2006: 249) menjelaskan bahwa komitmen organisasi itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Jaminan Sosial Perpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Jaminan sosial terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai CR sebesar 0,338 (lebih kecil dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,735 (lebih besar dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan hanya sebesar 0,023, artinya semakin tinggi baik jaminan sosial tidak mampu memberikan dampak yang berarti bagi peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSI Nashrul Ummah Lamongan, tidak dapat diterima (H2 ditolak). Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang (Manulang, 1990) bahwa jaminan sosial adalah dana dan fasilitas yang diberikan kepada pekerja yang mempunyai imbalan jasa perusahaan karena pekerja telah mengembangkan tenaganya. Sebagian besar karyawan menilai jaminan sosial yang diberikan perusahaan baik, memiliki kinerja yang baik. Lalu terdapat karyawan yang menilai jaminan sosial tidak baik dan memiliki kinerja yang tidak baik pula. Hasil penelitian ini juga bertolak dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2020: 41), Widyawati (2018), Chrisnasari dkk (2016) yang menyatakan bahwa jaminan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di RSI Nashrul Ummah sendiri masih terdapat karyawan yang menilai jaminan sosial baik, tetapi memiliki kinerja yang kurang baik. Meskipun jaminan sosial telah diberikan dengan baik secara keseluruhan, namun adanya ketidakpastian atas resiko kecelakaan kerja atau sakit yang

diakibatkan oleh hubungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya rasa takut akan hal tersebut. RSI Nashrul Ummah mengusahakan agar kualitas kerja lebih optimal maka setiap karyawan harus diberikan jaminan sosial dalam bekerja. Namun pada kenyataannya tunjangan kesehatan bahkan rasa aman yang disediakan oleh rumah sakit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja maupun untuk memotivasi karyawan tidak terbatas pada adanya tunjangan kesehatan saja.

***Self Efficacy* Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi**

Self-efficacy terhadap komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 4,668 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,355 (positif), artinya semakin tinggi *self-efficacy* maka komitmen organisasi akan semakin kuat. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan, juga dapat diterima (H3 diterima). Hasil itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzul (2019) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Tujuh Impian Bersama Jember. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Tsai (2011: 236), Eliyana *et al* (2020: 140) dan Demir (2020: 216). Mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *self efficacy* terhadap komitmen organisasi karyawan. Karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan memiliki perasaan-perasaan tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi rumah sakit dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Mereka yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung menerima tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi rumah sakit. Hal tersebut berbeda dengan karyawan dengan *self efficacy* rendah memiliki kemungkinan menolak nilai dan tujuan organisasi.

***Self Efficacy* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Self-efficacy terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 4,197 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,359 (positif), artinya semakin tinggi *self-efficacy* maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSI Nashrul Ummah Lamongan, dapat diterima (H4 diterima). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujanah (2020:62) bahwa *self efficacy* karyawan harus mendapat perhatian perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja dengan baik. Lembaga dapat memelihara atau meningkatkan *self-efficacy* dengan memberikan pelatihan, memfasilitasi diskusi, dan memberikan motivasi kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan, memahami, dan menghargai setiap pengalaman karyawan, baik pengalaman sukses maupun gagal karena pengalaman sukses karyawan akan mengajarkan karyawan untuk bekerja, percaya bahwa mereka dapat mencapai target dan sukses jika mereka mencoba dan mengembangkan

sikap realistis dalam menghadapi setiap kegagalan, serta meyakinkan mereka bahwa kegagalan itu bersifat sementara dan dari kegagalan, mereka dapat belajar untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Rahmat Syah (2018), Erez dan Judge (2001) serta Permatasari dan Candra (2020) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Servant Leadership* Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi**

Servant leadership terhadap komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 4,795 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,363 (positif), artinya semakin tinggi *servant leadership* maka komitmen organisasi akan semakin kuat. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan, juga dapat diterima (H5 diterima). Peran dari Pimpinan RSI Nashrul Ummah Lamongan sangat dibutuhkan dalam upaya memelihara komitmen organisasional karyawannya. Pimpinan rumah sakit memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinannya serta terlebih dahulu memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan karyawannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan karyawan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Hal tersebut menyebabkan meningkatnya komitmen normatif karyawan dengan kata lain karyawan bertanggung jawab dan patuh terhadap organisasi maupun pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghoniyah & Masurip (2011:21), Haque *et al* (2020:123) dan Hoveida *et al* (2011:33) menunjukkan bahwa *Servant Leadership Style* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Komitmen organisasional.

***Servant Leadership* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Servant leadership terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 2,729 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,006 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,218 (positif), artinya semakin tinggi *servant leadership* maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSI Nashrul Ummah Lamongan, dapat diterima (H6 diterima). Mazarei *et al* (2013:57) mendefinisikan *servant leadership* sebagai persepsi atau tindakan dimana pemimpin lebih memilih orang lain daripada untuk dirinya sendiri. Hasanah dan Mujanah (2020) menganalisis lebih lanjut bahwa *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangkalan. Motivasi utama *servant leadership* adalah kecenderungan untuk melayani orang lain untuk mencapai tujuan kelompok. Hasil di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Dilla (2020), Saleem *et al* (2020), Aisha (2019: 287), yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan *Servant Leadership* terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 3,001 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,003 (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,323 (positif), artinya semakin kuat komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSI Nashrul Ummah Lamongan, dapat diterima (H7 diterima). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rachmawati dkk (2018:9) menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Surabaya yang artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarni dan Pramuntadi (2019: 160), Suharman dkk (2020: 87), Loan (2020: 3307) dan Adam dkk (2020: 260) disebutkan jika komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Hal tersebut terjadi karena komitmen identik dengan loyalitas. Loyalitas yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula dan jika komitmennya tinggi maka akan fokus untuk kerja dan tidak berfikir untuk pindah unit kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, jaminan sosial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Pimpinan Rumah Sakit Islam Nashrul Ummah Lamongan terus menjaga dan meningkatkan gaya kepemimpinan terutama pada perlakuan kepada karyawan sebagai individu pribadi bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja, bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan dan memberikan nasihat kepada karyawan. Hal ini karena gaya kepemimpinan *servant leadership* yang diterapkan ternyata berpengaruh paling besar terhadap komitmen organisasi karyawan RSI. Pimpinan Rumah Sakit Islam Nashrul Ummah Lamongan terus menjaga dan meningkatkan *self efficacy* yang telah diterapkan guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Rumah Sakit Islam Nashrul Ummah Lamongan perlu meningkatkan komitmen organisasi karyawan karena tanpa komitmen organisasi yang kuat maka rumah sakit tidak bisa hanya mengandalkan pelayanan jaminan sosial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lanjutan harus dilakukan terutama untuk melihat hubungan antara jaminan sosial dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan mengingat sedikitnya referensi yang tersedia. Penelitian serupa perlu dilakukan pada jangkauan yang lebih luas dan jenis bisnis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A. Yuniarsih, T. Ahman, E. dan Kusenendi, K. 2020. *The Mediation Effect of Organizational Commitment in the Relation of Organization Culture and Employee Performance. 3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018). Advances in Economics, Business and Management Research, volume 117. Published by Atlantis Press SARL*
- Aisha, Kaigama Nana. 2019. *Perceived Effects of Servant Leadership Style on Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction in Selected Tertiary Institutions in Adamawa State, Nigeria. Hummingbird Publications Journal of Mgt. Science & Entrepreneurship. December 2019 Vol. 19 No. 7.*
- Alwisol. 2009. Psikologi Kepribadian. Malang: UMM Press
- Chrisnasari, Jessica. Al Musadieg, Mohammad. Mayowan, Yuniadi. 2016. Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 41 No.1 Desember 2016*
- Demir, Selcuk. 2020. *The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement. Eurasian Journal of Educational Research 85 (2020) 205-224*
- Dennis, R.S. and M. Bocarnea. 2005. *Development of the servant leadership assessment instrument. Leadership & Organization Development Journal, 26(8), 600-615*
- Eliyana, Anis. Syabarrudin, Agus. Dan Naimah, Jannatun. 2020. *Does employees' self efficacy drive their organizational commitment? A multifaceted review journal in the field of pharmacy. Sys Rev Pharm 2020 volume 11 issue 4, hal 135-141*
- Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol. 10, No. 1, April 2008, Hlm.1-12*
- Fineman, S., Sims, D., & Gabriel, Y. 2005. *Organizing and Organization Understanding the Human Side of Work. Newyork: A Division Siroon and Schuster.Inc.*
- Ghoniayah, N. & Masurip. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen vol 2*
- Hakim, Lukman. 2020. Pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung). *EKONAM: Jurnal Ekonomi. Vol. 02 No.1 Maret 2020, Hlm: 41-47*
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE

- Haque, A., Fernando, M. and Caputi, P. 2020. "How is responsible leadership related to the three-component model of organisational commitment?", *International Journal of Productivity and Performance Management*
- Hasanah, Uswatun. Mujanah, Siti. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Kesadaran Diri, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pekerjaan Umum Di Kabupaten Bangkalan. *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 4, Nomor 2, Hal. 136 – 146 ISSN 2549-3604 (Online), ISSN 2549-6972 (Cetak) DOI: <http://dx.doi.org/10.25139/ekt.v4i2.3136>
- Hoveida et al. 2011. "A Study on the Relationship among Servant Leadership (SL) and the Organizational Commitment (OC): A Case Study". *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. vol 3, no 3.
- Lantu, D., Peswarissa, E., & Rumahorbo, A. (2007). *Servant Leadership*. Yogyakarta:Gradien Books.
- Loan, L.T.M. 2020. *The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction*. *Management Science Letters* 10 (2020) 3307–3312. Canada
- Luthans, Fred. 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Martcahyo, Vendy Aries. Hidayat, Wahyu. Suryoko, Sri. 2012. Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Jurnal Ilmi Administrasi Bisnis. Volume 1 Nomor 1 Tahun 2012. Semarang: Universitas Diponegoro
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mazarei, Ebrahim et al. 2013. "The Relationships between Servant Leadership Style and Organizational Commitment". *Scholars Research Library. Archives of Applied Science Research*, 5 (1):312-317
- Mujanah, Siti. 2020. Pengaruh *Self-Efficacy*, *Competence*, dan *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel *Intervening* pada Perusahaan. *Kemajuan dalam Ekonomi, Bisnis dan Riset Manajemen*, volume 115 Simposium Internasional ke-17 tentang Manajemen (INSYMA 2020)
- Nistania, Frila Elvi. Latifah, Nur Aini. 2016. Pengaruh Program Bpjs Kesehatan, Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di BTM Surya Madinah Tulungagung. Tulungagung: IAIN Tulungagung
- Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224-228
- Rachmawati, Eva. Mujanah, Siti. Retnaningsih, Wiwik. 2018. Pengaruh *Self Leadership*, Kecerdasan Sosial, *Employee Ability* Terhadap Komitmen Organisasional Dan

Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* September 2018, Vol. 05 No. 02, hal. 1-10

Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Suharman. Sutanto, Aftoni. Hidayat, Abdul Choliq. 2020. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kebijakan penetapan status unit khusus dan status kepegawaian sebagai variabel moderating. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Manajemen* edisi 17 *issue* 1, 2020 80-88

Sumarni. Pramuntadi, Andri. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo* Vol.5 No.2 Oktober 2019: 154 – 164

Tambunan, V. Woyanti, N. 2012. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik Dan Kec. Gunungpati). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro

Tim Penyusun. 2015. *Buku Peraturan Karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan*. Lamongan

Trihandini, R.A. Fabiola Meirayati. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Thesis (tidak diterbitkan) Fakultas Magister Manajemen UNDIP Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro

Tsai, M. Chung-Lin T. and Yi C. W. (2011). *A study on the relationship between leadership style, emotional intelligence, self-efficacy and organizational commitment: A case study of the Banking Industry in Taiwan*. *African Journal of Business Management* volume 5 issue 13

Widyawati, Saptia Rini. 2018. Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Secara Antique Kuta, Badung Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata* Vol.13, No.2. 31 Agustus 2018

Yusuf, Nasrun. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana. *Jurnal MIX*, Volume IV, No.2, Juni 2014. Jakarta

Zein P, Dicky Rezki. Setyaningrum, Ratna. Marlinae, Lenie. 2016. Pengaruh Usia, Pendidikan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Di PT. Cakrawala Putra Bersama. *Jurnal Publikasi Kesehatan*