

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT, WORK LIFE BALANCE AND EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE IN BPJS KESEHATAN IN CENTRAL KALIMANTAN REGION

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, WORK LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING BPJS KESEHATAN WILAYAH KALIMANTAN TENGAH

Mukhlis Almawan^{1*}, Kabul Wahyu Utomo², Holten Sion³

Program Pasca Sarjana Magister Program Studi Manajemen Universitas Terbuka^{1,2,3}
mukhlisalmawan84@gmail.com¹

ABSTRACT

Human resources are one of the most valuable assets owned by an organization, because humans are the only resources that can move other resources. The purpose of this study was to determine and analyze the relationship between the work environment, work life balance to employee organizational commitment with work motivation as an intervening variable of BPJS Kesehatan in Central Kalimantan Region. The sampling technique was saturated sampling or nonprobability sampling, totaling 100 employees. The research instrument was a questionnaire that had been tested for validity and reliability and the data was tested with path analysis using the SMART PLS version 4 application. The results of the study showed that: there is a direct relationship between the work environment and employee work motivation. There is an indirect relationship between work environment and organizational commitment through employee work motivation. There is a direct relationship between work life balance and employee work motivation. There is an indirect relationship between work life balance and organizational commitment through employee work motivation. There is a direct relationship between work environment and employee organizational commitment. There is a direct relationship between work life balance and employee organizational commitment. There is a direct relationship between work motivation and employee organizational commitment.

Keywords: *Work Environment, Work Life Balance, Work Motivation, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan lingkungan kerja, *work life balance* terhadap komitmen organisasional karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah. Teknik sampling adalah sampel jenuh atau *nonprobability sampling* yaitu berjumlah 100 karyawan. Instrumen penelitian adalah kusioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dan data diuji dengan analisis jalur menggunakan aplikasi *SMART PLS* versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : terdapat hubungan langsung lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Terdapat hubungan tidak langsung lingkungan kerja dengan komitmen organisasional melalui motivasi kerja karyawan. Terdapat hubungan langsung *work life balance* dengan motivasi kerja karyawan. Terdapat hubungan tidak langsung *work life balance* dengan komitmen organisasional melalui motivasi kerja karyawan. Terdapat hubungan langsung lingkungan kerja dengan komitmen organisasional karyawan. Terdapat hubungan langsung *work life balance* dengan komitmen organisasional karyawan. Terdapat hubungan langsung motivasi kerja dengan komitmen organisasional karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Work Life Balance, Moivasi Kerja, Komitmen Oranisasi*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong meningkatnya tuntutan kinerja dan kualitas layanan

pada berbagai organisasi, termasuk institusi pelayanan publik. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya fisik dan

finansial, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM menjadi aset strategis karena berperan langsung dalam menggerakkan seluruh sumber daya organisasi serta menentukan pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja dan komitmen kerja yang optimal (Pramesti, 2021).

Komitmen organisasi menunjukkan seberapa besar keterkaitan, kesetiaan, dan keinginan karyawan untuk berkontribusi kepada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat biasanya akan memperlihatkan perilaku kerja yang positif, seperti disiplin, rasa tanggung jawab, dan partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Disisi lain, komitmen organisasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan dalam produktivitas, kualitas layanan, dan citra organisasi di mata masyarakat. Oleh karena itu, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi menjadi hal yang sangat penting dalam studi manajemen SDM (Irham, 2019).

Lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja adalah dua elemen yang dianggap berpengaruh terhadap dedikasi karyawan. Suasana kerja yang baik dari segi fisik dan nonfisik, dapat menciptakan rasa nyaman dan memperkuat keterkaitan karyawan dengan perusahaan. Disisi lain, keseimbangan kehidupan kerja menggambarkan seberapa baik seseorang dapat mengatur antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidaksesuaian antara kedua hal ini bisa menyebabkan stres di tempat kerja, penurunan rasa puas, serta pengurangan komitmen terhadap perusahaan. Beberapa kajian sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi,

tetapi hasil penelitian di sektor publik masih bervariasi (Hasibuan, 2019).

Motivasi dalam bekerja merupakan elemen penting yang mampu menjelaskan cara pengaruh suasana kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen terhadap organisasi. Motivasi dalam bekerja berperan sebagai faktor pendorong dari dalam yang mengarahkan, menentukan intensitas, serta ketekunan perilaku karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Oleh karena itu, motivasi dalam bekerja dianggap penting untuk diuji sebagai variabel perantara dalam hubungan antara suasana kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan komitmen terhadap organisasi (Darmawan, 2017).

BPJS Kesehatan sebagai badan yang mengelola jaminan sosial kesehatan diharuskan memiliki staf dengan komitmen organisasi yang tinggi untuk memastikan pelayanan publik yang berkualitas. Namun, data dari BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah mengindikasikan adanya penurunan tingkat keterlibatan karyawan selama periode 2021-2023. Disamping itu, hasil pengamatan dan survei awal menunjukkan masih terdapat masalah terkait kondisi tempat kerja, kurangnya motivasi dalam bekerja, serta keseimbangan kerja hidup yang belum optimal, yang dapat memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan obeservasi nyara dan ketidakcocokan hasil studi sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel penghubung dikalangan karyawan BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah. Penelitian

ini diharapkan dapat memberikan sumbangan empiris dalam pengembangan studi manajemen SDM di sektor publik serta menjadi landasan dalam merumuskan kebijakan strategis untuk meningkatkan komitmen dan mutu pelayanan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di BPJS Wilayah Kalimantan Tengah sebanyak 100 karyawan. Sampel yang digunakan ada 100 orang. Penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner yang berisi serangkaian daftar pertanyaan tertutup. Data yang digunakan yaitu data primer yaitu data dari kuesioner dan data sekunder merupakan objek penelitian yaitu BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah. Analisis yang digunakan yaitu analisis statistic deskriptif dan analisis SEM-PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Usia Responden

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Antara 20 – 29 tahun	33	33
2	Diatas 30 – 40 tahun	55	55
3	Diatas 41 tahun	12	12
Jumlah		100	100

Berdasarkan data yang disajikan, sebagian besar responden berusia 20-29 tahun, sebanyak 33 orang (33%). Sebaliknya, ada sedikit responden berusia di atas 41 tahun, yaitu 12 orang (12%). Usia 20-29 tahun adalah yang paling banyak dan dianggap tetap produktif dan sukses. Responden dalam rentang usia ini diperkirakan dapat

memberikan jawaban yang relevan berdasarkan pengalaman dan persepsi mereka.

2. Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki - laki	38	38
2	Perempuan	62	62
Jumlah		100	100

Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian adalah perempuan, dengan jumlah 62 orang (62%). Sebaliknya, laki-laki yang menjadi responden berjumlah 38 orang (38%). Ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden adalah perempuan. Partisipasi perempuan dalam dunia kerja telah berkembang.

3. Pendidikan

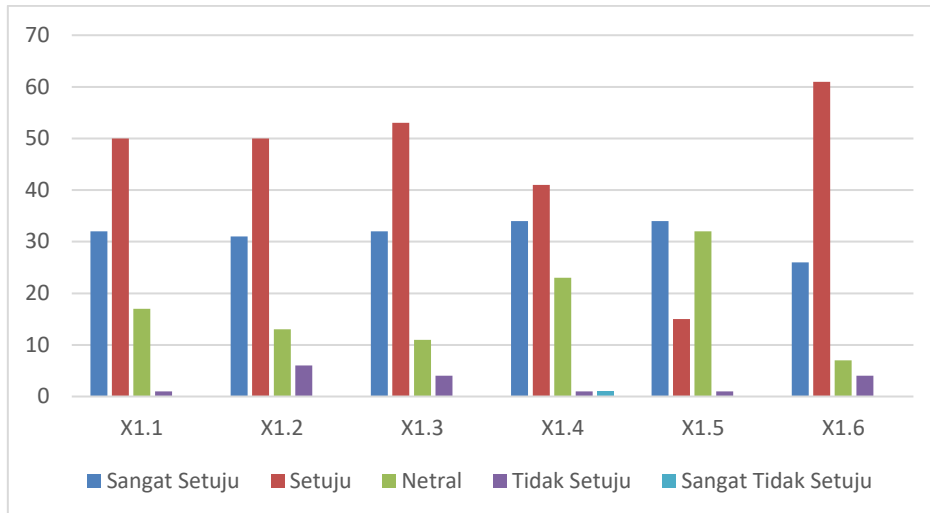
Tabel 3. Pendidikan Responden Penelitian

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	1	1
2	Diploma	23	23
3	S1	76	76
Jumlah		100	100

Sebagian besar responden penelitian memiliki pendidikan S1, yaitu 76 orang (76%), sedangkan yang berpendidikan SMA/Sederajat hanya 1 orang (1%). Responden dengan latar pendidikan S1 cenderung lebih kuat dan termotivasi untuk belajar serta berkembang. Dengan tingkat pendidikan ini, mereka diharapkan dapat memberikan jawaban yang lebih baik dan akurat atas kuesioner karena pengetahuan yang lebih luas dan kemampuan untuk menyampaikan pendapat dengan jelas.

4. Rekapitulasi tanggapan responden

a. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

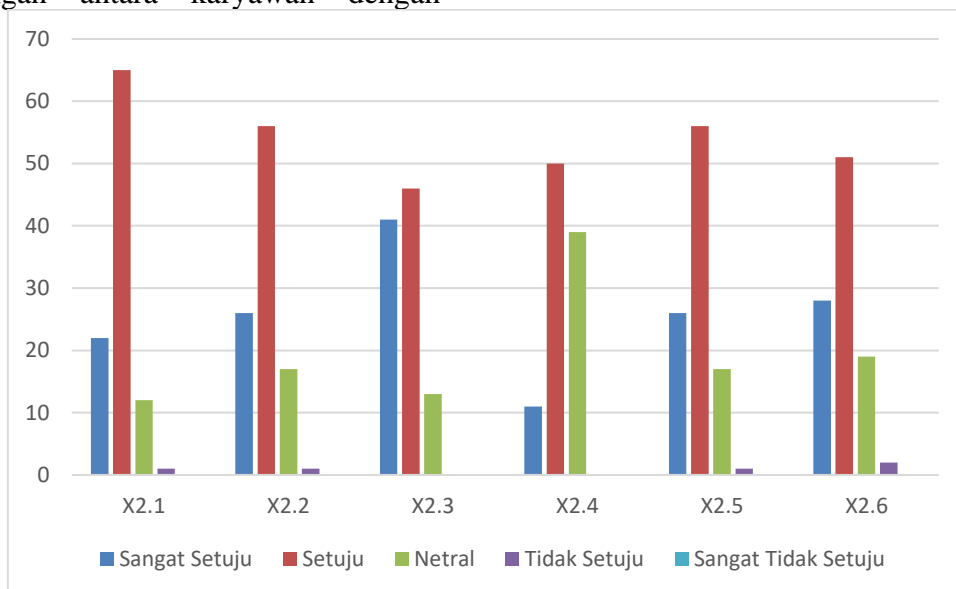


Gambar 1. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor lingkungan kerja, semua pernyataan mendapatkan nilai rata-rata lebih dari 4 yang menunjukkan pandangan positif dari responde terhadap situasi di tempat kerja. Suhu dalam ruangan kerja dianggap mendukung kenyamanan saat bekerja, desain warna ruangan dinilai membantu meningkatkan produktivitas, serta hubungan antar rekan kerja dan hubungan antara karyawan dengan

atasan dianggap saling terjalin dengan baik. Selain itu, fasilitas yang disediakan dan ketersediaan peralatan kerja juga dinilai cukup memadai. Hasil ini menunjukkan bahwa suasana kerja berada dalam keadaan baik dan mendukung kenyamanan serta produktivitas para karyawan.

b. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel *Work Life Balance*



Gambar 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Work Life Balance

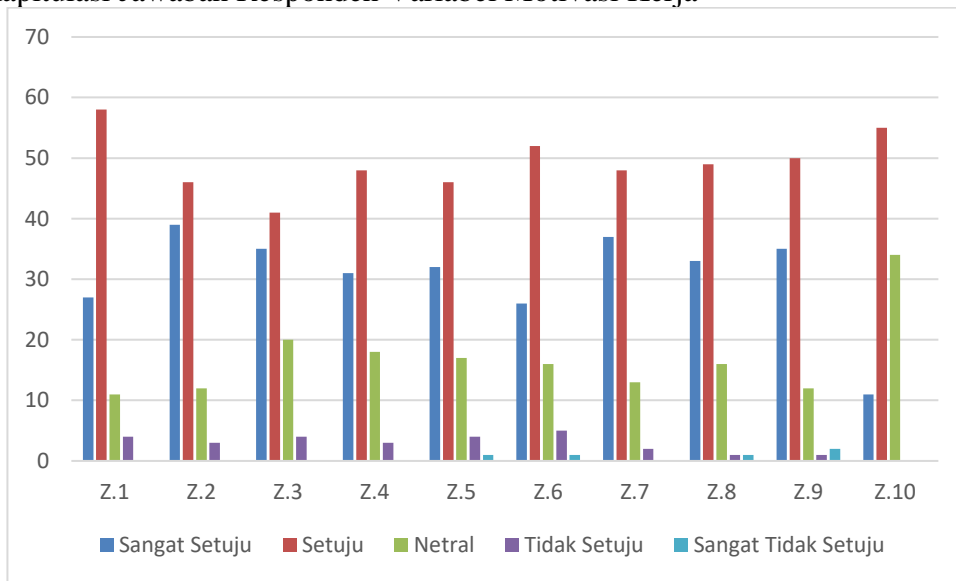
Berdasarkan hasil penelitian mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semua pernyataan mendapatkan nilai rata-rata

di atas 4 yang menunjukkan bahwa umumnya para responden mampu menjaga keseimbangan yang baik antara aktivitas kerja dan kehidupan pribadi.

Responden masih merasa terdorong untuk melakukan kegiatan lain setelah menyelesaikan pekerjaan serta bisa menyediakan waktu untuk urusan pribadi. Kehidupan pribadi dianggap tidak menguras tenaga untuk bekerja dan meskipun terdapat perubahan dalam kehidupan pribadi, pekerjaan tetap terasa menyenangkan. Lebih lanjut, keadaan kehidupan pribadi tidak mengganggu

suasana di tempat kerja dan bahkan dapat memberikan motivasi atau semangat positif dalam bekerja. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi para karyawan berada dalam kategori seimbang hingga sangat seimbang, serta realtif tidak mengganggu kinerja kerja.

c. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

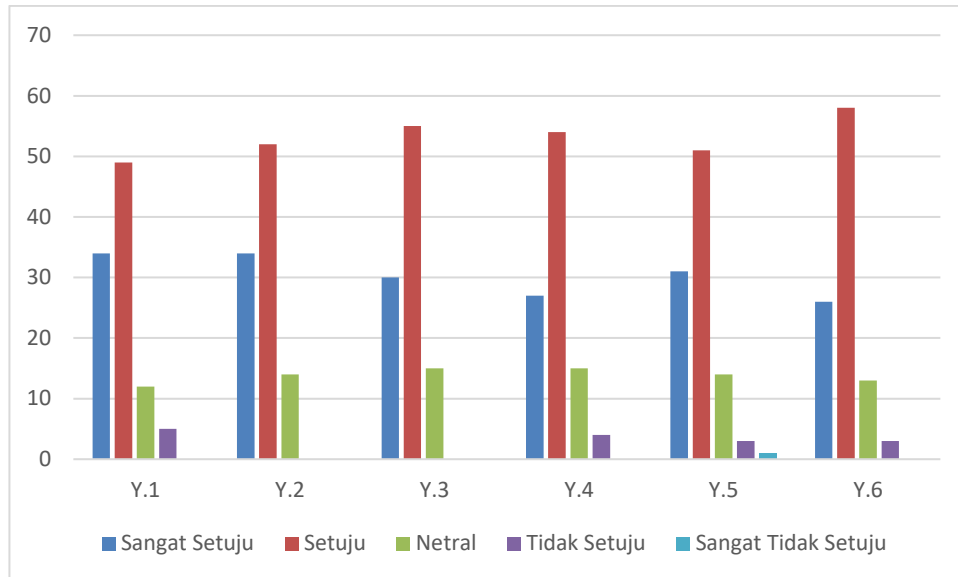


Gambar 3. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil survei tentang motivasi kerja, semua pernyataan mendapatkan nilai rata-rata yang mendekati atau melebihi 4 yang menunjukkan bahwa karyawan berada dalam kategori termotivasi. Mereka merasa bisa melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan bersedia untuk bekerja lembur agar pekerjaan selesai tepat waktu. Kepuasan terhadap sistem bonus yang bergantung pada kinerja serta pengakuan atas pencapaian kerja juga memotivasi semangat kerja. Selain itu, para responden merasa mampu mengembangkan diri dan bekerja secara mandiri, serta

mendapatkan peluang untuk pengembangan diri di tempat kerja. Peluang untuk pengembangan karir dan keyakinan akan adanya proosi bagi karyawan yang berprestasi semakin memperkuat motivasi mereka. Karyawan juga merasa senang ketika menghadapi tantangan di tempat kerja dan sangat bersemangat untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai dengan target yang ditetapkan.

d. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi



Gambar 4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan survei mengenai komitmen organisasi, semua pernyataan mendapatkan nilai rata-rata diatas 4 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Para responden menyatakan siap berusaha lebih demi mendukung keberhasilan organisasi, merasa bahwa memilih bekerja di organisasi ini merupakan keputusan yang tepat, serta memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Disamping itu, karyawan juga menunjukkan perhatian terhadap keberlangsungan organisasi merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, dan bersedia merekomendasikan organisasi ini sebagai tempat kerja yang baik kepada orang lain.

B. Pembahasan

1. Hubungan Langsung Lingkungan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Karyawan BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah
 Nilai koefisien jalur menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi karyawan di BPJS Kesehatan. Koefisiennya adalah 0,281 dengan T-statistik 2,950 dan p-

value 0,003, yang berarti hasil ini signifikan secara statistik. Ini artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup fasilitas yang memadai dan hubungan yang harmonis antara atasan dan rekan kerja, dapat meningkatkan dedikasi karyawan dan loyalitas terhadap BPJS Kesehatan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor positif dalam lingkungan kerja membuat karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi. Dalam konteks BPJS Kesehatan, komitmen karyawan sangat penting untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Lingkungan kerja yang nyaman membantu karyawan terikat secara emosional dengan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas jangka panjang. Hal ini sejalan dengan temuan lain yang menunjukkan bahwa hubungan yang saling mendukung antara rekan kerja dan atasan meningkatkan komitmen terhadap organisasi (Kuvass, 2016; Khan, et.al, 2017).

Dari hasil penelitian, lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi pada retensi karyawan dan mengurangi turnover. Ini relevan bagi BPJS Kesehatan, yang perlu menjaga karyawan agar tetap di organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Meskipun banyak penelitian lain yang meneliti hubungan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi, penelitian ini fokus pada karyawan BPJS Kesehatan di Kalimantan Tengah dan mengakui karakteristik unik lembaga negara ini yang berfokus pada misi sosial.

Kebijakan internal BPJS Kesehatan, seperti pengelolaan fasilitas kerja dan pelatihan karyawan, juga relevan dalam memperkuat hubungan ini. Pengelolaan lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik dan psikologis, sehingga penting untuk menciptakan karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

2. Hubungan Langsung Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah

Berdasarkan analisis data, lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan motivasi kerja karyawan BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah. Koefisien jalur yang ditemukan adalah 0,385, dengan nilai t-hitung 3,768 dan P value 0,000, yang menunjukkan bahwa hubungan ini positif dan signifikan. Semakin baik lingkungan kerja di organisasi, semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik fisik maupun sosial, memengaruhi semangat karyawan untuk bekerja lebih keras.

Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik, seperti ruang kerja nyaman dan fasilitas memadai, serta aspek non-fisik, seperti

hubungan antar rekan kerja dan dukungan atasan. Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja, mereka lebih termotivasi. Terutama, suasana harmonis dan dukungan dari atasan sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh atasan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkaitan dengan motivasi kerja. Misalnya, penelitian di sektor pelayanan publik menunjukkan bahwa kebersihan dan kenyamanan fisik meningkatkan motivasi kerja. Penelitian di sektor perbankan juga menemukan bahwa lingkungan yang nyaman dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih (Hamdani, 2019).

Dalam konteks BPJS Kesehatan, lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang memadai dan hubungan baik antar karyawan. Kerjasama yang baik dan komunikasi yang lancar menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Selain itu, dukungan dari atasan, baik emosional maupun dalam pengembangan karir, juga meningkatkan motivasi karyawan. Dengan lingkungan yang kondusif, karyawan merasa dihargai dan lebih terdorong untuk bekerja dengan baik, yang berpengaruh positif pada produktivitas organisasi.

3. Hubungan *Work Life Balance* Dengan Komitmen Organisasional Karyawan BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah

Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi karyawan BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan

Tengah. Koefisien jalur antara kedua faktor tersebut adalah 0,382 dengan T-statistik 4,189 dan p-value 0,000, yang menunjukkan hubungan ini sangat signifikan dan sangat positif. Semakin baik keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan peran penting keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan komitmen karyawan. Contohnya, studi oleh Greenhaus & Allen (2019) menyatakan bahwa keseimbangan yang baik dapat mengurangi stres dan kelelahan, yang meningkatkan loyalitas. Demikian pula, Kalliath & Brough (2018) menemukan bahwa karyawan yang mengelola waktu dengan baik cenderung lebih berkomitmen.

Di BPJS Kesehatan, organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja melalui fleksibilitas jam kerja dan fasilitas kesehatan akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi, penting untuk layanan kesehatan masyarakat. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

4. Hubungan Langsung *Work Life Balance* Dengan Motivasi Kerja Karyawan BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah

Penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance berhubungan positif dengan motivasi kerja karyawan BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah. Dengan koefisien jalur 0,435 dan t-hitung 4,559 (p-value = 0,000), hasilnya menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Karyawan yang mengelola waktu dengan baik cenderung merasa lebih termotivasi karena mereka memiliki waktu untuk keluarga dan aktivitas pribadi. Hal ini membuat mereka lebih segar dan puas saat kembali bekerja.

Temuan ini mendukung teori work life balance yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mempengaruhi kesejahteraan dan motivasi karyawan. Keseimbangan yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan hidup. Sebaliknya, konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi motivasi kerja. Penelitian lainnya oleh Yildirim & Aycan (2018) menemukan bahwa karyawan yang mengendalikan waktu dan tanggung jawab memiliki motivasi kerja lebih tinggi.

BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah perlu memperhatikan aspek keseimbangan kerja karyawan, seperti memberikan fleksibilitas waktu dan fasilitas yang mendukung kesejahteraan, agar karyawan tetap termotivasi dan berkomitmen.

5. Hubungan Langsung Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasional Karyawan BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah

Penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah. Koefisien jalur yang ditemukan adalah 0,327 dengan T-statistik 3,390 dan p-value 0,001, yang berarti motivasi kerja secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, semakin besar komitmen terhadap organisasi. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa

motivasi kerja penting untuk meningkatkan komitmen organisasi. Contohnya, penelitian Meyer & Allen (2019) menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi lebih loyal karena merasa dihargai. Robinson et al. (2017) menambahkan bahwa motivasi kerja adalah faktor kunci, meningkatkan keinginan karyawan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. Pengakuan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil ini, BPJS Kesehatan perlu memperhatikan motivasi untuk meningkatkan komitmen karyawan. Dengan memberikan penghargaan untuk kinerja baik, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mengembangkan karier, organisasi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen. Komitmen karyawan berperan penting dalam kualitas pelayanan yang diberikan, yang mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang.

6. Hubungan Tidak Langsung Lingkungan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Melalui Motivasi Kerja Karyawan BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah
Penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan tidak langsung antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi melalui motivasi kerja. Koefisien jalur yang ditemukan adalah 0,126, dengan t-hitung 2,346 dan P value 0,019. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja

berperan sebagai penghubung antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi di BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Fasilitas yang baik, suasana positif, dan hubungan antar karyawan yang baik akan meningkatkan motivasi mereka dan komitmen terhadap organisasi.

Peran motivasi kerja dalam hubungan ini sangat penting. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bertanggung jawab, loyal, dan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan meningkatkan motivasi kerja, organisasi dapat memastikan karyawan bekerja dengan baik dan merasa terikat dengan visi organisasi.

7. Hubungan Tidak Langsung Lingkungan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Melalui Motivasi Kerja Karyawan BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah
Hubungan tidak langsung antara keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*) dan komitmen organisasi melalui motivasi kerja adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja penting dalam memperkuat hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen, yang mana karyawan merasa lebih termotivasi ketika mereka memiliki keseimbangan dalam hidupnya. Keseimbangan ini juga dapat mengurangi stres dan meningkatkan

kesejahteraan, yang berdampak positif pada motivasi dan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah harus memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, BPJS Kesehatan dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian, ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasional di BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah, menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik meningkatkan komitmen karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga berhubungan positif dengan motivasi kerja, meningkatkan semangat karyawan. Sesuai juga ditemukan hubungan positif antara work life balance dan komitmen organisasional, serta antara work life balance dan motivasi kerja, mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memperkuat komitmen dan motivasi. Motivasi kerja berhubungan positif dengan komitmen, artinya semakin tinggi motivasi, semakin tinggi komitmen terhadap organisasi. Lingkungan kerja dan work life balance memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen melalui motivasi kerja.

SARAN

Kepala BPJS Kesehatan Wilayah Kalimantan Tengah memberi saran untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Pertama, program penghargaan untuk karyawan berprestasi seperti "Karyawan Terbaik Bulan Ini" atau "Tim Teladan" perlu ditingkatkan dengan memberikan piagam. Penilaian harus adil dan transparan. Kedua, lebih banyak kesempatan pengembangan karir dan pelatihan penting untuk membantu karyawan berkomitmen. Ketiga, menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan komunikatif, seperti pertemuan tim rutin dan kegiatan team-building, sangat penting. Keempat, kebijakan Work-Life Balance harus diterapkan, dengan memberikan fleksibilitas jam kerja dan akses layanan konseling. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja. Perluasan lokasi dan sektor dalam penelitian juga bisa memberikan gambaran lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3), 1265-1290.
- Dwijayanti, A., & Pramesti, P. (2021). Pemanfaatan Strategi Pemasaran Digital menggunakan E-Commerce dalam mempertahankan Bisnis UMKM Pempek4Beradek di masa Pandemi Covid-19. *Ikra-Ith Abdimas*, 4(2), 68-73.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2019). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 45(1), 5-29.

- Hamdani. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada sektor perbankan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 85–95
- Hasibuan, F. U. (2019). Analisis Pengaruh Pembiayaan Murabahah, Mudharabah, dan Musyarakah terhadap Return On Asset Studi Kasus pada PT Bank Muamalat Indonesia TBK. Periode 2015-2018. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(6).
- Irham, M. (2019). Analisa Persepsi Dosen Terhadap Perbankan Syariah (Studi Kasus Dosen Fakultas Ekonomi UMN). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 436-456
- Kalliath, T., & Brough, P. (2018). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–338
- Khan, M. A., Ali, A. J., & Khan, A. A. (2017). Impact of work environment on organizational commitment. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(2), 1–15
- Kuvaas, B. (2016). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365–385
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2019). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2017). *The drivers of employee engagement*. Institute for Employment Studies
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2018). Nurses' work demands and work–family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366–1378