

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KEPUASAN KERJA, KETIDAKJELASAN PERAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RS. EFARINA ETAHAM GROUP

Lince Sipayung¹; Justine Tanuwijaya^{2*}

Universitas Trisakti^{1,2}

Email : Lincesipayung123@gmail.com¹; justine@trisakti.ac.id^{2*}

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada menganalisis dampak Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja, Ketidakjelasan Peran dengan menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Efarina Etaham Group. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan melibatkan 169 responden dari karyawan di rumah sakit tersebut. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi masing-masing memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai CR sebagai berikut: Kepemimpinan Transaksional 3,801, Kepuasan Kerja 5,237, Ketidakjelasan Peran 7,518, dan Komitmen Organisasi 9,384. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Efarina Etaham Group. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional memiliki nilai terendah, yang mengindikasikan bahwa rumah sakit perlu memberikan perhatian lebih pada aspek ini. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan kepemilikan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja dan mendukung pencapaian visi serta misi Rumah Sakit Efarina Etaham Group.

Kata kunci : Kepemimpinan; Kepuasan; Ketidakjelasan; Komitmen; Kinerja

ABSTRACT

This study focuses on analyzing the influence of Transactional Leadership, Job Satisfaction, and Role Ambiguity, with Organizational Commitment as a mediating variable, on Employee Performance at Efarina Etaham Group Hospital. The research employs a quantitative method with 169 respondents from employees at Efarina Etaham Group Hospital. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) and AMOS software. The results indicate that Transactional Leadership, Job Satisfaction, Role Ambiguity, and Organizational Commitment each have a significant effect on employee performance, with CR values as follows: Transactional Leadership 3.801, Job Satisfaction 5.237, Role Ambiguity 7.518, and Organizational Commitment 9.384. The study concludes that Transactional Leadership, Job Satisfaction, Role Ambiguity, and Organizational Commitment contribute to enhancing Employee Performance at Efarina Etaham Group Hospital. Descriptive analysis reveals that Transactional Leadership scored the lowest among variables, suggesting that the hospital should place more focus on this aspect. Such an approach is expected to foster a sense of togetherness and ownership among employees, ultimately improving

performance and supporting the achievement of Efarina Etaham Group Hospital's vision and mission.

Keywords: Leadership; Satisfaction; Ambiguity; Commitment; Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten sebagai aset utama untuk mencapai tujuannya, karena kinerja karyawan memiliki peran besar dalam keberhasilan perusahaan (Flugum et al., 2021). Kinerja ini dapat ditingkatkan melalui pengembangan sikap kerja, profesionalisme, serta lingkungan kerja yang kondusif (Atatsi et al., 2019). kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pemimpin yang mampu menginspirasi akan menumbuhkan loyalitas, dedikasi, dan komitmen karyawan (Tashtoush et al., 2022).

Di Rumah Sakit Efarina Etaham, produktivitas karyawan belum mencapai hasil yang diharapkan akibat ambiguitas peran dan kurangnya pengawasan dari pihak manajemen. Kepemimpinan yang diterapkan cenderung transaksional, dengan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang perlu ditingkatkan. Beberapa karyawan juga masih membutuhkan kejelasan mengenai peran dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas (Abdel et al., 2022). Hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam (Anggini et al., 2018; Aqmarina et al., 2016; Baig et al., 2021). Berdasarkan hal ini, tujuan penelitian untuk menganalisis dampak kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Efarina Etaham.

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk Rumah Sakit Efarina, diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan fokus pada peningkatan motivasi, kompetensi, dan kompensasi karyawan. Sedangkan bagi akademisi, penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang berharga untuk studi SDM di masa depan. Penelitian diharapkan dapat memberi kontribusi nyata bagi Rumah Sakit Efarina dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui pendekatan yang lebih terstruktur terhadap gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kejelasan peran, serta memperkuat komitmen organisasi sebagai faktor penguat kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Robinson & Judge (2020), kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan telah ditetapkan oleh perusahaan. ditegaskan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi faktor kemampuan, tetapi motivasi dan konteks lingkungan kerja yang ada. Semakin baik dukungan yang diberikan oleh perusahaan, semakin besar kemungkinan karyawan untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Sementara itu, Campbell (2021) menganggap bahwa kinerja karyawan mencakup dua aspek utama, yaitu hasil yang dicapai dan cara pencapaian hasil tersebut. Karyawan yang berkinerja tinggi tidak hanya mampu memenuhi target, tetapi juga melakukannya dengan cara yang efisien dan berkualitas, baik itu dalam keterampilan teknis maupun kemampuan interpersonal. Dengan demikian, kinerja bukan hanya sekadar kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas dan cara pencapaiannya.

Pada pandangan Denisi & Pritchard (2022), Kinerja dipengaruhi oleh pemahaman yang jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai dan menekankan pentingnya umpan balik yang berkelanjutan dalam proses penilaian kinerja, sehingga karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Tanpa adanya umpan balik yang konstruktif, seorang karyawan mungkin tidak akan sadar akan kekurangan dalam kinerjanya dan, pada akhirnya, tidak dapat berkembang dengan optimal.

Secara keseluruhan, para ahli sepakat bahwa kinerja karyawan bukanlah sesuatu yang dapat diukur hanya dari hasil kerja akhir, tetapi juga dari berbagai proses yang terjadi dalam pencapaian tersebut. Faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, serta dukungan yang diberikan oleh organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja seorang karyawan. Organisasi perlu membangun lingkungan yang mendukung dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Dengan demikian, kinerja yang tinggi dapat tercapai, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass Dan Avolio (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional berfungsi sebagai sistem kontrol yang memberikan penghargaan bagi

karyawan yang mencapai tujuan dan memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak memenuhi standar yang diinginkan. Dalam pandangan ini, tujuan utama kepemimpinan transaksional adalah pencapaian efisiensi dan efektivitas melalui pengelolaan kinerja. Sementara itu, Northouse (2021) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan ini lebih berfokus pada kontrol dan pengawasan yang ketat, dengan memberikan struktur yang jelas tentang apa yang diharapkan dari karyawan. Dalam situasi yang membutuhkan ketelitian dan pengelolaan yang terorganisir dengan baik, kepemimpinan transaksional dapat memberikan hasil yang efektif karena aturan dan prosedur yang jelas dapat meningkatkan konsistensi dan kinerja.

Para ahli lain seperti Judge & Piccolo (2022) dan Schriesheim et al. (2023) juga menyoroti bahwa kepemimpinan transaksional bekerja sangat baik dalam situasi yang sangat terstruktur serta tugas-tugas yang dilakukan sangat jelas dan terukur. Pengawasan yang ketat dan pemimpin yang terlibat hanya ketika ada masalah, atau dikenal dengan istilah *active management by exception*, membantu memastikan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transaksional adalah model yang sangat efektif dalam organisasi yang mengutamakan pengelolaan rutin, kestabilan, dan pencapaian tujuan jangka pendek yang terukur. Dalam situasi yang tidak terlalu membutuhkan inovasi atau kreativitas tinggi, pemimpin transaksional bisa memberikan arah yang jelas dan kontrol yang diperlukan untuk mencapai efisiensi. Namun, pada saat organisasi membutuhkan lebih banyak fleksibilitas, pengembangan individu, dan kreativitas, gaya kepemimpinan ini mungkin kurang efektif dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan transformasional. Meskipun demikian, gaya kepemimpinan ini tetap relevan dalam banyak konteks dan memberikan manfaat besar dalam memastikan karyawan mencapai hasil yang diharapkan dengan cara yang terstruktur dan efisien.

Kepuasan Kerja

Menurut Locke (2020), kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasa puas dengan pekerjaan yang karyawan lakukan. Kepuasan kerja terjadi ketika pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional karyawan. Karyawan yang merasa pekerjaannya memberikan makna dan memenuhi ekspektasi karyawan akan merasa lebih termotivasi dan puas. Oleh karena itu, kepuasan kerja

bukan hanya sekadar tentang gaji atau manfaat lainnya, tetapi juga tentang bagaimana pekerjaan itu memenuhi kebutuhan psikologis dan emosional karyawan. Menurut Santoso dan Yuliantika (2022) Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas seseorang tersebut pada kepuasan kerja

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Judge & Klinger (2021), yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang dilakukan karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan karyawan, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kondisi fisik tempat kerja, serta kompensasi yang diterima. Namun, karyawan menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya tentang perasaan individual, tetapi merupakan hasil dari interaksi antara berbagai faktor eksternal dan internal. Dengan kata lain, harapan karyawan sebelum karyawan bergabung dengan suatu organisasi, serta pengalaman karyawan selama bekerja, memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan yang dirasakan.

Di sisi lain, Schneider et al. (2022) melihat kepuasan kerja sebagai sesuatu yang lebih kompleks, melibatkan dimensi emosional dan kognitif. Karyawan berpendapat bahwa kepuasan kerja bukan hanya soal apa yang karyawan rasakan secara fisik—seperti kondisi tempat kerja yang nyaman atau gaji yang cukup—tetapi juga bagaimana karyawan menilai dan menginterpretasikan pengalaman karyawan. Misalnya, karyawan yang merasa dihargai, diberi pengakuan, dan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam keputusan-keputusan penting di organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan karyawan.

Dari berbagai pandangan para ahli maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul akibat interaksi antara harapan karyawan dan pengalaman yang karyawan alami di tempat kerja. Kepuasan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor—baik yang bersifat objektif seperti gaji dan kondisi kerja, maupun yang lebih bersifat psikologis, seperti hubungan interpersonal dan pengakuan terhadap karyawan. Kepuasan kerja tidak hanya berhubungan dengan kinerja individu, tetapi juga dengan kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Karena itu, organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung dan peduli berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Ini termasuk memberikan kompensasi yang adil, menciptakan peluang pengembangan karir, menjaga komunikasi yang terbuka dan jelas, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk merasa dihargai dan diakui. Karyawan yang puas dengan

pekerjaan karyawan akan lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih bertahan lama dalam organisasi, yang mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Ketidajelasan Peran

Kahn et al. (2020) mengungkapkan bahwa ketidakjelasan peran seringkali berdampak buruk pada kinerja dan kepuasan kerja, karena karyawan tidak tahu pasti apa yang diharapkan dari karyawan. Demikian juga, Luthar dan Singh (2021) menyebutkan bahwa ketidakjelasan peran sangat umum terjadi dalam organisasi yang mengalami perubahan cepat, yang memperumit kejelasan peran karyawan. Dalam konteks organisasi yang bekerja secara hybrid, Xu dan Lim (2022) menjelaskan bahwa ketidakjelasan peran dapat meningkat karena perbedaan budaya dan keterbatasan komunikasi. Jordan dan Mason (2023) menambahkan bahwa kurangnya kejelasan peran ini tidak hanya menghambat produktivitas tetapi juga dapat mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan. Dengan kondisi yang tidak pasti ini, karyawan sering merasa tertekan karena ketidakpastian dan kebingungan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Secara keseluruhan, ketidakjelasan peran berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan, kinerja, dan kesejahteraan mental karyawan. Untuk mengatasinya, organisasi perlu memperjelas deskripsi pekerjaan dan harapan agar karyawan lebih memahami peran karyawan serta mengurangi stres yang diakibatkan oleh ketidakjelasan tersebut.

Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (2019), komitmen organisasi memiliki tiga dimensi utama: komitmen afektif (perasaan emosional terhadap organisasi), komitmen kontinu (keinginan untuk tetap bertahan karena pertimbangan ekonomi atau praktis), dan komitmen normatif (perasaan kewajiban untuk tetap bersama organisasi). Karyawan berpendapat bahwa ketiga dimensi ini saling melengkapi dan membentuk komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi. Sementara itu, Jones dan Smith (2022) menyatakan bahwa di lingkungan kerja yang penuh tantangan, komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun rasa kepercayaan, stabilitas, dan loyalitas terhadap tujuan organisasi. Karyawan menambahkan bahwa perusahaan yang berhasil membangun komitmen di antara karyawannya lebih mungkin mencapai hasil kinerja yang lebih tinggi dan lebih tahan terhadap perputaran karyawan.

Lee dan Kim (2023) juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi karena merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkembang. Karyawan menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan pengakuan karyawan dalam membangun komitmen jangka panjang. Dari berbagai pandangan tersebut, komitmen organisasi dapat dipahami sebagai kesediaan karyawan untuk tetap setia dan terlibat dalam organisasi karena adanya ikatan emosional, perasaan memiliki, serta keyakinan bahwa karyawan dihargai dan memiliki peran penting di dalamnya. Komitmen ini juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi perputaran, dan menurunkan stres kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung, dengan komunikasi yang terbuka dan penghargaan yang memadai, untuk membangun dan mempertahankan komitmen karyawan di tengah tantangan organisasi modern.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan transaksional menitikberatkan pada model kepemimpinan di mana ada pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pendekatan ini, karyawan didorong untuk memenuhi kebutuhan karyawan melalui kerja, dimana karyawan menerima imbalan yang sesuai untuk meningkatkan motivasi kerja, dan perilaku yang tidak sesuai akan dikoreksi atau diberikan sanksi (Megheirkouni et al. , 2018). Kepemimpinan transaksional adalah elemen penting dari sistem kepemimpinan di dalam organisasi yang memperkuat interaksi antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin memotivasi para pengikutnya untuk patuh melalui penggunaan sistem penghargaan dan hukuman. Para karyawan diberikan penghargaan ketika karyawan berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Pemimpin transaksional mempertahankan keterlibatan pengikutnya dengan sistem ini (Erlina, 2020). Melalui pendekatan ini, pemimpin memberikan pengakuan dan penghargaan yang sesuai atas usaha dan pencapaian karyawan, memenuhi kebutuhan karyawan, dan mendukung karyawan agar bekerja sejalan dengan tujuan organisasi. Yang pada akhirnya memberikan pemimpin dukungan dan rasa hormat dari bawahan. Model kepemimpinan transaksional ini didasari pada pertukaran imbalan antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin berharap untuk melihat kinerja tinggi dari bawahan, sementara bawahan berharap mendapatkan penghargaan dan kompensasi

ekonomi dari pemimpin (Anggini et al. , 2018).

H1: Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hapsari (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan tingkat komitmen individu terhadap pekerjaannya, yang dapat membentuk kebiasaan perilaku dalam organisasi di tempat kerja. Penelitian oleh Nugroho dan Tanuwijaya (2022) menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan di industri makanan dan minuman. Temuan dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen afektif karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin besar komitmen emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Ketidajelasan Peran terhadap Komitmen Organisasi

Ambiguitas peran terjadi ketika karyawan memerlukan lebih banyak informasi untuk memahami arah dan tujuan peran karyawan secara tepat, yang dapat memengaruhi emosi, cara berpikir, serta kondisi pribadi karyawan. Kondisi ini muncul ketika ekspektasi peran seharusnya dijelaskan dengan gamblang, tetapi karyawan merasa tidak yakin mengenai apa yang perlu dilakukan (Robbins & Coulter, 2015).

Ambiguitas peran dapat diartikan sebagai kondisi di mana karyawan harus mengetahui apa yang diharapkan dari karyawan karena kurangnya penjelasan atau pemahaman mengenai tugas yang perlu diselesaikan. Ketidajelasan peran ini sering dialami oleh karyawan baru yang mungkin belum cukup lama bekerja untuk menerima instruksi dari atasan atau mengamati peran rekan kerja yang lebih berpengalaman. Secara keseluruhan, ambiguitas peran dapat diartikan sebagai ketidajelasan mengenai peran yang diharapkan dari seorang karyawan (Arslan, 2021). Berdasarkan berbagai uraian tentang ambiguitas peran, dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

H3 : Ketidajelasan Peran berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan berkomitmen untuk mendukung visi dan misi organisasi serta keinginannya untuk terus berkontribusi di dalamnya (Robbins & Judge, 2015). Semakin kuat komitmen karyawan terhadap

organisasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk tetap bertahan. Penelitian Meutia dan Husada (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan dalam studi Astuti (2022), yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi lebih bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi, karena mereka merasa terikat secara emosional. Motivasi yang kuat ini mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Karyawan yang berkomitmen tinggi melihat diri mereka sebagai bagian tak terpisahkan dari organisasi, merasa bangga menjadi bagian dari tim, dan berupaya memberikan kontribusi luar biasa. Tingginya komitmen organisasi juga terkait erat dengan rendahnya keinginan untuk meninggalkan organisasi, yang menandakan bahwa karyawan enggan untuk pindah. Akibatnya, perhatian mereka lebih terfokus pada pengembangan karier dan pencapaian di dalam organisasi, yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja keseluruhan.

H4 : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Fokus utamanya adalah menganalisis pengaruh konflik kehidupan kerja (*work-life conflict*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*) sebagai variabel independen terhadap kinerja pekerjaan (*job performance*), untuk menggali bagaimana keduanya dapat mempengaruhi hasil kinerja secara langsung dan signifikan. Sampel penelitian dipilih menggunakan metode Sensus dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dari sebuah perusahaan teknologi (*tech company*), dengan total 169 responden. Indikator kuesioner untuk setiap variabel diambil dari penelitian Obeng et al. (2021) dan Gun et al. (2021), yang terdiri dari 34 pernyataan. Seluruh variabel dan indikator diukur menggunakan skala interval dengan pendekatan Likert yang terdiri dari 5 poin. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM), memanfaatkan software AMOS versi 21

untuk menguji pengaruh langsung. Sementara itu, untuk menganalisis pengaruh tidak langsung, digunakan *Sobel Test*.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Pengembangan Model Berbasis Teori

Studi ini menganalisis pengaruh antara kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, ambiguitas peran, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Model penelitian terdiri dari lima variabel utama, yaitu kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, ambiguitas peran, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Ilustrasi model penelitian yang telah dikembangkan dapat dilihat pada Gambar 1.

Pengembangan Diagram Alur

Kerangka teoritis yang telah dirancang kemudian diilustrasikan dalam bentuk diagram alur (*path diagram*) untuk menggambarkan hubungan kausalitas yang akan dianalisis. Diagram alur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3. Gambar 3 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, dan ambiguitas peran berperan sebagai variabel eksogen, yang digambarkan dengan panah yang mengarah ke variabel endogen, yaitu komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Persamaan Struktural

1. Persamaan Struktural

Menunjukkan hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel.

2. Persamaan Model Pengukuran

Hanya mencakup indikator untuk mengukur variabel.

Uji Normalitas Data

Dalam analisis output AMOS, pengujian normalitas data dilakukan berdasarkan kriteria Critical Ratio (CR) skewness dengan batas $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01, sesuai penjelasan Ghozali (2014). Sebuah dataset dapat dianggap berdistribusi normal jika nilai CR *skewness*-nya berada dalam rentang $\pm 2,58$. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai C.R. dari sebaran *skewness* dan kurtosis untuk seluruh indikator justru berada di luar batas tersebut, dengan nilai mutlak yang lebih besar dari 2,58. Hal ini menandakan bahwa distribusi data tidak memenuhi kriteria normalitas. Oleh karena itu, asumsi *normalitas multivariate* tidak terpenuhi, dan data yang

diperoleh dari penelitian ini masih menunjukkan ketidaknormalan dalam distribusi multivariatnya.

Goodness-of-Fit

Setelah asumsi dalam model persamaan struktural diuji, langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi terhadap model yang diajukan menggunakan berbagai indeks kesesuaian. Analisis data menunjukkan bahwa sebagian besar model yang diteliti memenuhi kriteria kesesuaian yang baik (*good fit*). Dari tujuh indeks yang dievaluasi, empat indeks, yaitu RMSEA, CMIN/DF, TLI, dan CFI, memenuhi kriteria good fit. Sementara itu, indeks Significant Probability, GFI, dan AGFI termasuk dalam kategori Marginal Fit. Temuan ini mengindikasikan bahwa model penelitian secara keseluruhan dapat dianggap sesuai, yang berarti bahwa model yang diusulkan dalam penelitian ini dapat diterima.

Uji Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dan menggali hubungan-hubungan yang ada dalam model struktural, guna memahami dinamika antar variabel yang diteliti. Data analisis hipotesis disajikan melalui nilai standardized regression weight yang menunjukkan pengaruh antar variabel, sebagaimana terlihat pada Tabel 1. Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisis data yang dilakukan pada karyawan RS Efarina Etaham menggunakan metode Structural Equation Modeling menguraikan hubungan antar variabel :

1. Hubungan Job_Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil analisis menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000, yang berada di bawah 0,05, serta nilai parameter *estimate* untuk *koefisien standardized regression weight* sebesar 0,457 dengan nilai *Critical Ratio* (C.R.) sebesar 5,518. Temuan ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Efarina Etaham Group. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

2. Hubungan Ambiguity_Role terhadap Organizational_Commitment

Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini mengusulkan adanya pengaruh signifikan antara Ketidajelasan Perandan Komitmen Organisasi. Analisis menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang 0,05, serta parameter estimasi koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,530 dengan nilai *Critical Ratio (C.R.)* sebesar 7,518. Hasil ini memperkuat bukti bahwa Ketidajelasan Peran berdampak positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Efarina Etaham Group. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan langsung antara Ketidajelasan Perandan Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis diterima.

3. Hubungan Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini mengusulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transaksional dan Komitmen Organisasi. Hasil analisis menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Selain itu, parameter estimasi untuk *koefisien standardized regression weight* tercatat sebesar 0,243, dengan nilai *Critical Ratio (C.R.)* sebesar 3,801, yang mengindikasikan hubungan yang signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa Kepemimpinan Transaksional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Efarina Etaham Group. Maka disimpulkan terdapat hubungan langsung antara Kepemimpinan Transaksional dan Komitmen Organisasi, Sehingga, hipotesis 3 dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

4. Transaksional Komitmen Organisasi terhadap Employee_Performance

Hipotesis 4 (H4) dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Selain itu, parameter *estimate* untuk *Koefisien standardized regression weight* tercatat pada angka 0,816, sementara nilai *Critical Ratio (C.R.)* mencapai 9,384. Temuan ini mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Efarina Etaham Group. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan langsung antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis empat penelitian diterima.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, ambiguitas peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini saling mempengaruhi dalam konteks organisasi. Untuk mencapai tujuan, Analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui aplikasi SPSS 21, Amos 22, dan Microsoft Excel 2016. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diuji memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, berikut adalah kesimpulan yang diperoleh:

1. Kepemimpinan Transaksional secara signifikan memengaruhi Komitmen Organisasi.
2. Kepuasan Kerja berkontribusi positif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Ketidajelasan peran memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Komitmen Organisasi memainkan peran yang penting dengan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian mendukung semua hipotesis yang diajukan. Kepemimpinan transaksional yang diterapkan di Rumah Sakit Efarina Etaham Group terindikasi baik, dan tingkat kepuasan kerja karyawan juga menunjukkan hasil yang memuaskan, yang pada gilirannya memperkuat kinerja organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara faktor-faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing.

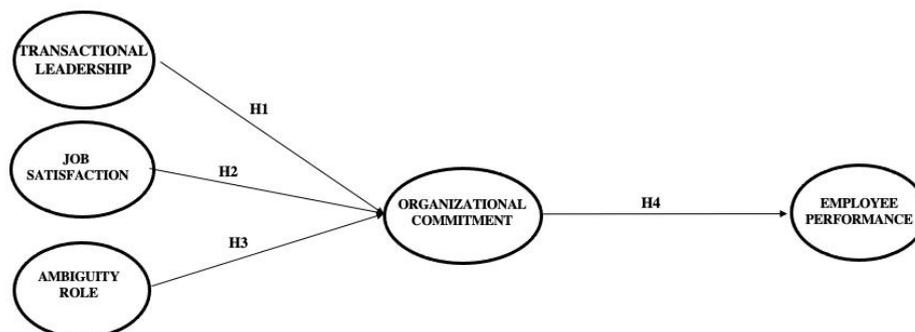
DAFTAR PUSTAKA

- Abdel, R. S., et al. (2022). Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Efarina Etaham. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 45(3), 123-135.
- Anggini, D., et al. (2018). Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(3), 349-362.
- Anggini, I., et al. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Studi pada industri rumah sakit. *Jurnal Psikologi Industri*, 33(1), 40-52.
- Arslan, M. (2021). Role ambiguity and its impact on employee engagement and Komitmen Organisasi. *Journal of Business and Management*, 17(4), 123-137.
- Atatsi, K. S., et al. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Terapan*, 12(4), 211-224.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2020). Transactional leadership: Achieving efficiency and effectiveness in management. *Journal of Leadership Studies*, 8(2), 113-125.
- Campbell, J. P. (2021). Peran kinerja dalam organisasi : *Jurnal Perilaku Organisasi*, 20(3), 112-130.

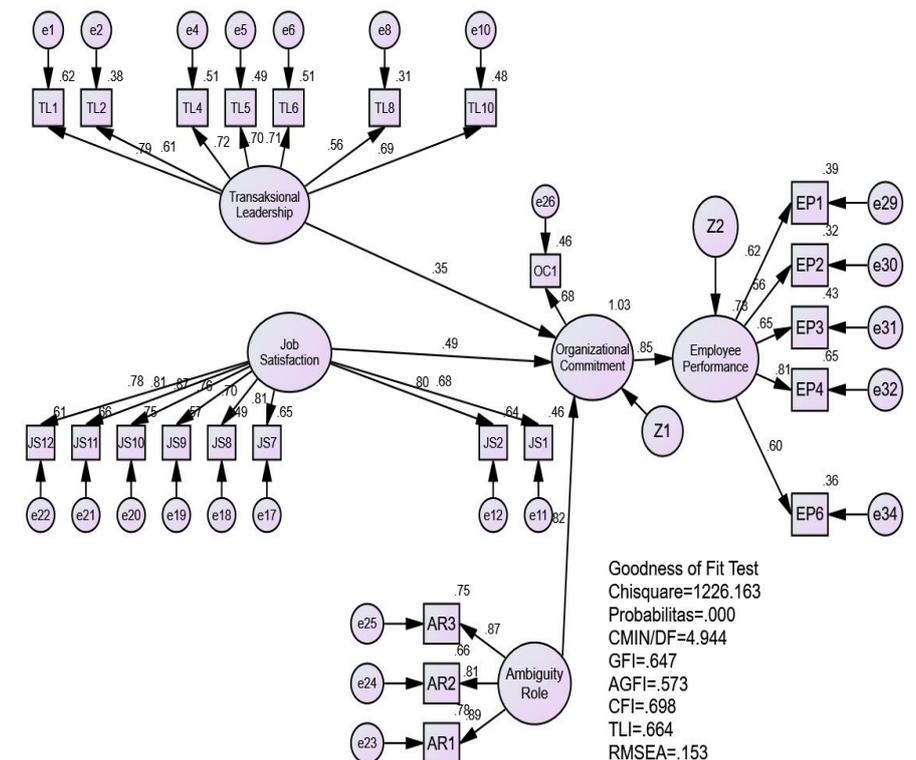
- DeNisi, A. S., & Pritchard, R. D. (2022). Performance appraisal: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 58(6), 300-315.
- Erlina, E. (2020). The role of Kepemimpinan Transaksionalin enhancing employee motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 11(6), 105-118.
- Ghozali, I., & Cahyono, B. (2002). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja: Studi pada perusahaan di Indonesia. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 9(3), 55-72.
- Gregson, D. (1992). Work satisfaction and Komitmen Organisasi. *Journal of Occupational Psychology*, 15(2), 45-50.
- Helena, M., & Praveen, K. (2008). The relationship between role ambiguity and Komitmen Organisasi: A case study in the banking sector. *Journal of Business Management*, 10(1), 70-85.
- Hapsari, T. (2020). Kepuasan Kerjaand Komitmen Organisasi. *Journal of Business Research*, 49(5), 58-74.
- Judge, T. A., & Klinger, R. A. (2021). Job satisfaction: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 106(8), 1247-1260.
- Jordan, P. J., & Mason, M. (2023). The relationship between role clarity and employee well-being. *Journal of Organizational Health*, 15(1), 88-102.
- Jones, L., & Smith, J. (2022). Commitment and performance: The role of Komitmen Organisasi in high-performance workplaces. *Journal of Applied Behavioral Science*, 58(3), 233-248.
- Kahn, W. A., et al. (2020). Role ambiguity and its effects on job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 259-275.
- Lee, K., & Kim, Y. (2023). The role of Komitmen Organisasi in employee retention and performance. *Journal of Human Resource Management*, 25(2), 134-148.
- Locke, E. A. (2020). Job satisfaction: A theoretical and empirical review. *Journal of Applied Psychology*, 23(4), 345-360.
- Luthar, M. L., & Singh, P. (2021). The impact of role ambiguity on Kepuasan Kerjaand Komitmen Organisasi. *International Journal of Organizational Psychology*, 11(2), 132-145.
- Megheirkouni, M., et al. (2018). Kepemimpinan Transaksionaland employee motivation: A case study in the Middle East. *Journal of Organizational Psychology*, 45(4), 19-34.
- Morrison, E. W. (1997). Komitmen Organisasi and turnover intentions. *Journal of Applied Behavioral Science*, 35(3), 218-229.
- Norrish, B., & Niebuhr, J. (2005). The impact of Komitmen Organisasi on job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 15(4), 56-70.
- Nugroho, R., & Tanuwijaya, A. (2022). The influence of Kepuasan Kerjaon employee Komitmen Organisasi. *Journal of Human Resource Management*, 23(2), 95-110.
- Obuobisa-Darko, J., & Domfeh, K. (2019). Leadership and employee commitment: The role of transformational leadership. *Journal of Leadership and Management*, 28(2), 245-258.
- Patel, J., et al. (2022). The role of work environment in improving Kinerja Karyawan. *International Journal of Human Resource Management*, 31(3), 230-244.
- Prasetya, I., et al. (2020). Pengaruh ambiguity peran terhadap komitmen organisasi di sektor industri. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(1), 101-110.
- Rahaman, M., et al. (2021). Improving Kinerja Karyawan through effective leadership. *Journal of Management Studies*, 15(2), 120-135.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Manajemen* (edisi ke-12). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (edisi ke-16). Pearson Education.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku organisasi* (edisi ke-18). Pearson Education.
- Schriesheim, C. A., et al. (2023). Kepemimpinan Transaksional and its impact on organizational outcomes. *Leadership and Organizational Development Journal*, 44(5), 400-420.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1407-1422. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2571>
- Schneider, B., dkk. (2022). Dinamika kepuasan kerja: Kerangka kognitif dan emosional. *Jurnal Psikologi Kesehatan Kerja*, 27(4), 511-526.
- Silvia, A. (2017). The effects of role ambiguity on job performance in healthcare organizations. *Journal of Health Management*, 22(4), 356-370.
- Tashtoush, Z., et al. (2022). The role of leadership in enhancing employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, 68(3), 204-215.
- Xu, S., & Lim, K. (2022). Role ambiguity and organizational behavior in hybrid workplaces. *Journal of Business Research*, 82, 297-306.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Model Kerangka Teoritis



Gambar 2. Model SEM Penelitian
 Sumber : Output AMOS (2024)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	HIPOTESIS
<u>Organizational Commitment</u>	<--- <u>Job Satisfaction</u>	.457	.087	5.237	.000	Positif signifikan
<u>Organizational Commitment</u>	<--- <u>Ambiguity Role</u>	.530	.071	7.518	.000	Positif signifikan
<u>Organizational Commitment</u>	<--- <u>Transaksional Leadership</u>	.243	.064	3.801	.000	Positif signifikan
<u>Employee Performance</u>	<--- <u>Organizational Commitment</u>	.816	.087	9.384	.000	Positif signifikan

Tabel 1. Hubungan antar variable
 Sumber : Output AMOS (2024)