

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Studi Kasus Bagian Keperawatan RS.Immanuel Bandar Lampung)

Wahyu Krisstyaningrum¹, Hesti Widi Astuti²

STIE Prasetya Mandiri Lampung
Email: hestiwidiastuti50@yahoo.co.id

Abstract. This study aims to determine the influence of organizational culture on the performance of medical personnel Immanuel Hospital Bandar Lampung, that can be obtained about the experience of the real problems faced by Immanuel Hospital and can be used as consideration to overcome the problems encountered and efforts to achieve the goals by Immanuel Hospital. In this study, data analysis tool used is validity, reliability, simple linear regression, and t test. Methods of data collection was obtained from primary data sourced directly from employees working in Bandar Lampung Immanuel Hospital on the hospitalization of adult women who are 40 people.

From the results, the results of the t test of 3.611 indicates that the variable of work motivation is influenced by organizational culture variables.

Key Words: *Organizational Culture, Performance.*

1. Latar Belakang

Budaya merupakan hal yang esensial bagi keberhasilan suatu organisasi atau organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku (Tika, 2011).

Budaya organisasi penting diperhatikan oleh organisasi, karena menyangkut kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga medis sehingga menjadikan organisasi lebih kuat dan tujuan organisasi dapat di capai.

Budaya organisasi dijelaskan, sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, dan asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi. Budaya yang baik menempatkan karyawan sebagai pengharapan tertinggi demi tercapainya tujuan. Perlakuan terhadap karyawan sangat penting di perhatikan, karyawan tidak diperlakukan seperti anak buah melainkan partner dalam bekerja sehingga tumbuh rasa memiliki terhadap perusahaan. Karyawan juga perlu dihormati dan dihargai sebagai manusia seutuhnya dimana karyawan juga mempunyai pengharapan terhadap perusahaan seperti kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, keutuhan sosial dan kebutuhan harga diri.

Kinerja tenaga medis merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga medis per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi, salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja tenaga medis.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan tenaga medis sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi

termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara organisasi untuk meningkatkan kinerja tenaga medis agar tujuan organisasi dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka organisasi perlu mengetahui sasaran kinerja.

Tabel 1
Kegiatan Perawat RS Immanuel Bandarlampung

No.	Kegiatan	Frekuensi		Keterangan
		Target	Realisasi	
1.	Pelayanan tensi darah pasien	3 x sehari	1 x sehari	Frekuensi dapat berubah sesuai dengan Kebutuhan Pasien
2.	Pelayanan tes darah pasien	1 x sehari	1 x sehari	
3.	Pelayanan konsumsi pasien	3 x sehari	3 x sehari	
4.	Pelayanan kebersihan kamar pasien	2 x sehari	1 x sehari	
5.	Pelayanan pemasangan infus pasien	Tentatif	Tentatif	
6.	Pelayanan obat-obatan	3 x sehari	1 x sehari	
7.	Pelayanan rekam medis	1-2 x sehari	1-2 x sehari	
8.	Pelayanan darurat	Tentatif	Tentatif	
9.	Lain-lain	Tentatif	Tentatif	

Sumber : RS Immanuel Bandarlampung, 2014

RS Immanuel Bandarlampung bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan, yang juga memiliki tenaga medis sebagai aset organisasi. Setiap tenaga medis yang bekerja di RS Immanuel Bandarlampung wajib memahami peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam pemeriksaan dan pengawasan. Namun, banyak ditemukan bahwa tenaga medis yang bekerja tidak memahami peraturan yang berlaku, karena banyaknya temuan terhadap hal-hal yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.1 berkaitan dengan jenis pelayanan yang wajib dilakukan oleh tenaga perawat. Hal ini dapat dilihat dari contoh kasus tenaga medis sering tidak mematuhi tugasnya ketika pimpinan tidak berada di kantor, tenaga medis juga terkadang pulang dari kantor pada jam tidak ditentukan dikala pimpinan sedang tidak ada di kantor. Tenaga medis juga tidak berani mengambil keputusan penting sebagai bagian dari pelaksanaan tugasnya, sehingga harus menunggu kedatangan pimpinan kantor. Hal ini terkadang menyebabkan pencapaian hasil kerja tenaga medis terhambat. Disisi lain, tenaga medis dirasa kurang memiliki ikatan satusama lain dalam sebuah tim kerja, hal ini menyebabkan juga rasa tanggung jawab diantara sesama dirasa kurang. Tenaga medis juga cenderung bekerja secara individualistik, tanpa memperhatikan kinerja sesama tim kerjanya. Padahal pimpinan mengharapkan sesama tenaga medis dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemampuan kerja tenaga medis lainnya. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : *“Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada RS Immanuel Bandarlampung”*. Karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, maka perlu rasanya penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini pada budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja tenaga medis. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga medis pada RS Immanuel Bandarlampung.

2. Kajian Pustaka

Budaya organisasi didefinisikan Edgar Schein dalam Luthans (2011) sebagai pola asumsi dasar–diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal–yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Mathis dan Jakson (2011) menyatakan, “Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku”.

Menurut Rivai (2013), “Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan

lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi". Hasil riset terbaru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang merupakan hakikat dari budaya organisasi. Ketujuh karakteristik tersebut yaitu: Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko; perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperhatikan presisi (kecermatan dan analisis); orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil, bukan pada teknik dan proses; orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek keberhasilan orang-orang di dalam organisasi; orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukannya individu-individu; keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif (kreatif) dan kompetitif; kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo.

Budaya organisasi didefinisikan Furnham dan Gunter dalam Sunarto (2012) sebagai keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam suatu organisasi; dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah "cara kami melakukan sesuatu di sekitar sini". Menurut Robbins (2011), budaya organisasi tidak pernah kekurangan definisi. Budaya organisasi dijelaskan, misalnya, sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, dan asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.

Menurut Pamungkas dalam Tjandra (2010) kinerja adalah penampilan car-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sedharmayanti (2013) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hal yang paling penting dari pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Simanjuntak (2010) dalam bukunya *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja* memberikan gambaran bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

3. Metode Penelitian

Variabel penelitian adalah kinerja (*dependent variabel*) dan budaya organisasi (*independent variabel*). Dari analisis persepsi inilah hasilnya dijadikan dasar atau input untuk menentukan langkah lebih lanjut dalam analisis pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini dilakukan pada perawat yang bekerja di RS.Immanuel Bandarlampung pada bagian rawat inap dewasa wanita. Dalam penelitian ini, karena populasi perawat RS.Immanuel Bandarlampung bagian rawat inap dewasa wanita berjumlah 40 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini bersifat penelitian populasi.

Informasi data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber, yaitu: Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama dan data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan.

Menurut Ghazali (2011), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu *instrument*. Suatu *instrument* yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Pengujian validitas ditujukan untuk melihat hubungan antar masing-masing item pertanyaan pada

variabel bebas dan variabel terikat. Apabila ada pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, sebaiknya pertanyaan direvisi atau dihilangkan dari daftar pertanyaan sehingga memberikan hasil yang lebih konsisten dari masing-masing item pertanyaan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Skala pengukuran yang dianggap valid apabila memiliki nilai r hitung lebih dari 0,3. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mencari reliabilitas yang skornya bukan 1 – 0, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai seperti 0 – 10, 0 – 100 atau bentuk skala 1 – 3, 1 – 5, 1 – 7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. (Umar, 2011). Menurut Nunnally dalam Umar (2011), skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai *Cronbach's Alpha* minimal ($>0,6$).

Model analisis yang digunakan adalah model statistik dengan regresi sederhana. Hubungan fungsional dapat ditulis sebagai berikut $Y = f (X_1)$. Secara matematis hubungan fungsional tersebut dapat ditulis sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + e_t$, keterangan : a = Konstanta; Y = Kinerja; X_1 = Budaya Organisasi; e_t = error Term. Untuk mencari keberartian koefisien regresi secara parsial digunakan uji t . Dengan pernyataan sebagai berikut : $H_0 : b_i = 0$ (tidak ada pengaruh antara X_i dan Y); $H_a : b_i \neq 0$ (ada pengaruh antara X_i dan Y). Dengan kriteria pengujian jika $t_{it} > t_t$ maka hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif, demikian sebaliknya.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat dikatakan valid atau tidak untuk disebar kepada responden. Dalam penelitian ini, untuk uji kevalidan, mengajukan 19 pertanyaan kepada 40 responden dan dihitung menggunakan korelasi *product moment*. Kuesioner yang telah dinyatakan valid, perlu dilakukan penghitungan reliabilitas untuk mengukur tingkat kepercayaan dari kuesioner. Penghitungan reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Berikut rangkuman hasil penghitungan reliabilitas kuesioner pada masing-masing variabel penelitian.

Hasil uji validitas kuesioner variabel X
Pada Rumah Sakit Immanuel

Budaya organisasi	r_{hitung}	$r_{tabel} N = 40$	Keterangan
Item 1	0,78	0,304	Valid Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 2	0,90	0,304	
Item 3	0,89	0,304	
Item 4	0,89	0,304	
Item 5	0,81	0,304	
Item 6	0,75	0,304	
Item 7	0,62	0,304	

Sumber : data primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel di atas hasil penghitungan validitas item dengan menggunakan *Microsoft Excel* dengan fungsi =*CORREL* (butir skor, total skor), didapat nilai r_{hitung} untuk masing-masing item pernyataan pada variabel budaya organisasi sudah lebih besar dari r_{tabel} (0,304) pada $n = 40$ pada tingkat keyakinan 95%. Artinya, setiap item pernyataan mampu mengukur budaya organisasi.

Berdasarkan Tabel di bawah hasil penghitungan validitas item dengan menggunakan *Microsoft Excel* dengan fungsi =*CORREL* (butir skor, total skor), didapat nilai r_{hitung} untuk masing-masing item pernyataan pada variabel kinerja sudah lebih besar dari r_{tabel} (0,304) pada $n = 40$ pada tingkat keyakinan 95%. Artinya, setiap item pernyataan mampu mengukur kinerja.

Hasil uji validitas kuesioner variabel Y
Pada Rumah Sakit Immanuel

Kinerja	r _{hitung}	r _{tabel} N = 40	Keterangan
Item 1	0,80	0,304	Valid Nilai r _{hitung} > r _{tabel}
Item 2	0,80	0,304	
Item 3	0,80	0,304	
Item 4	0,80	0,304	
Item 5	0,80	0,304	
Item 6	0,80	0,304	
Item 7	0,72	0,304	
Item 8	0,72	0,304	
Item 9	0,72	0,304	
Item 10	0,72	0,304	
Item 11	0,66	0,304	
Item 12	0,66	0,304	

Sumber : data primer diolah, 2014

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kuesioner

Variabel	Alpha hitung	Batas Nilai Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,877		Reliabel
			Nilai
Kinerja (Y)	0,921	0.600	Alpha _{hitung} > Alpha _{tabel}

Sumber : data primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel tersebut hasil penghitungan reliabilitas dengan menggunakan *Microsoft Excel*, didapat nilai *cronbach alpha* untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,877; variabel kinerja sebesar 0,921. Artinya, setiap item di dalam variabel penelitian sudah memiliki nilai reliabilitas yang tinggi karena masing-masing nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6; sehingga kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

Regresi Linier Sederhana

Hasil pengujian terhadap faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	20.166	6.430		3.136
	Budaya_Org_X	.902	.250	.505	3.611

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : data primer diolah, 2014

Pada penelitian ini didapat persamaan sebagai berikut : $Y = 20,166 + 0,902X + e_t$

- Nilai konstanta (a) adalah 20,166, artinya jika nilai variabel X tidak berubah 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 20,166 satuan.
- Nilai koefisien variabel budaya organisasi adalah 0,902, artinya setiap ada perubahan sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,902 satuan.

Koefisien determinasi (R^2)

Analisis terhadap nilai koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel *dependen*. Hasil analisis disajikan dalam tabel berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.236	6.30926

a. Predictors: (Constant), Budaya_Org_X
Sumber : data primer diolah, 2014

R sebesar 0,505 artinya korelasi antara variabel bebas (budaya organisasi) dan variabel terikat (kinerja) mempunyai hubungan yang kuat. R^2 sebesar 0,255 artinya persentase pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 25,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. *Standard error of estimate* sebesar 6,309 artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja karyawan.

Uji T**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.166	6.430		3.136	.003
Budaya_Org_X	.902	.250	.505	3.611	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Y
Sumber : data primer diolah, 2014

Hasil t hitung sebesar 19,845 sementara hasil t tabel menggunakan alpha 5% (0,05) dan $n = 40$, maka $0,05/2 = 0,025$ dan $df = n - 1 - k = 40 - 1 - 1 = 38$, maka nilai t tabel sebesar 2,0262.

Jika t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima; Jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak. Dari data diatas disimpulkan bahwa t hitung sebesar 3,611 $> t$ tabel sebesar 2,0262 sehingga H_0 ditolak, artinya kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

Persamaan regresi yaitu $Y = 20,166 + 0,902X + e$. Nilai konstanta (a) adalah 20,166, artinya jika nilai variabel X tidak berubah 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 20,166 satuan. Nilai koefisien variabel budaya organisasi adalah 0,902, artinya setiap ada perubahan sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,902 satuan. R sebesar 0,505 artinya korelasi antara variabel bebas (budaya organisasi) dan variabel terikat (kinerja) mempunyai hubungan yang kuat. R^2 sebesar 0,255 artinya persentase pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 25,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. *Standard error of estimate* sebesar 6,309 artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja karyawan. Hasil uji t sebesar 3,611 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi.

Daftar Pustaka

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Arcan, Jakarta.
- Shedarmayanti. 2013. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI
- Sunarto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Amus, Yogyakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2011. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tjandra, W. Riawan, dkk. 2010. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Pembaruan